المال والتجارة

AL MAL WALTEGARA

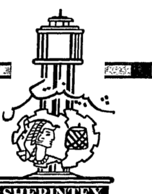
عودة إلى الإصلاح الاقتصادى

نماذج قياس وعاء الضريبة العامة على المبيعات

مصر ومواجهة تحديات اتفاقية الجات

النقدية للإيرادات و٦ سيجما لانعدام النفقات

مالية • اقتصادية • عامة • تصدر شهريا • العدد ٤٢٢ • شهر يونيه • ٢٠٠٤ • السعر جنيهان



SHEBINTEX



علمية - اقتصادية - مالية - عامة - تصدر شهرياً

العدد ٤٢٢ - يونيه ٢٠٠٤ م

فى هذا العدد

القسم الأول خاص بنشر الأبحاث المحكمة وفقاً لقواعد النشر العلمى المتعارف عليها عن طريق الأساتذة كل فى تخصصه

الاشتراكات

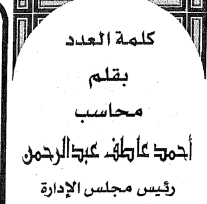
- الاشتراكات السنوية ٢٤ جنيهاً مصرياً داخل جمهورية مصر العربية أو ما يعادلها بالدولار الأمريكى فى جميع الدول العربية
- ترسل الاشتراكات بشيك أو حوالة بريدية باسم مجلة المال والتجارة على العنوان أدناه
- الإعلانات يتفق عليها مع الإدارة

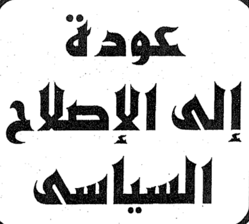
ثمن النسخة

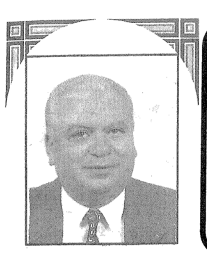
جمهورية مصر العربية جنيهان

سوريا	٥٠ ل.س	ليبيا	٥٠٠ درهم
لبنان	٢٥٠٠ ليرة	السودان	٤٠ جنيهاً
العراق	١٠٠٠ فلس	الجزائر	٥ دينارات
الأردن	١ دينار	الكويت	٨٠٠ فلس
السعودية	١٠ ريالات	دول الخليج	١٠ دراهم

١١ شارع ميريت باشا - ميدان التحرير - القاهرة تليفون: ٥٧٤٤٦٣٠ - ٥٧٤٢١٩٠ فاكس: ٥٧٥٠٤١٩







****

فى ظل الحوار الدائر على كافة المستويات نحو إصلاح سياسى شامل وسط التركيبات السياسية القائمة فى الدول العربية ... وهذا إن كان مطلباً أمريكياً أو أوروبياً ، فهذا مرفوض من جانب الشعوب العربية ؛ لأنه مهما كانت الأنظمة ظالمة أو مظلومة لا يقبل أى مواطن حر فى أن يحدد مساره وحياته شخص أجنبى يفرض عليه كيف يعيش وكيف يسير .

فكل الأنظمة لها من الإيجابيات والسلبيات الكثير وما حدث ويحدث كل يوم فى العراق وخارجه ما يقطع بتخلى أصحاب المبادئ عن مبادئهم ومن يصفون أنفسهم بالاستقامة والأخلاق والحرية وهذا ما نرى عكسه تماماً لا أخلاق ولا آداب عامة والحريات منقوصة بل إن إسرائيل نالت من الاستحسان والقبول عن ديمقراطية وحيدة وفريدة أمام العالم الغربى وأنها مثال جيد فى المنطقة لكيفية مباشرة الحقوق السياسية ، وكيف تسقط حكومة ، وهى فى الحكم ، مثلها فى ذلك مثل الهند التى نعتبرها دولة نامية - ولكن الإعجاب بديمقراطية إسرائيل أنسى العالم المذابح والفظائع التى لا يرضاها دين أو أخلاق ، إنها شريعة الغاب وقمة فى الفصل العنصرى ، وإجرام فى سرقة أراضى الغير ، إنه مجتمع جاء من فتات البشر كان منتشراً كالجراد فى أنحاء العالم ، لا يجمعهم سوى الصهيونية كعقيدة ودين ودولة مما يؤكد عنصرية الحكم ومع هذا يلقى الاحترام والتعظيم و القول : بأنه المثل الجيد للديمقراطية فى المنطقة ، والذى يجب أن يحتذى به .

ما يعنينا فى هذا المقام أننا لا نريد أن نستورد حريتنا أو ديمقراطيتنا أو نظامنا السياسى من الخارج وعن طريق الإملاء والوعد والوعيد فهذا شئ مرفوض تماماً ولا يقبله أى عربى مهما كانت عقيدته فهى إهانة مرفوضة تماماً .

أما واقعنا فى مصر فإنه يحتاج بشكل طبيعى للتعديل والتغيير نتيجة تغير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية فى مرحلة التحول الكبير الذى أصاب جوانب حياتنا مما يستلزم إعادة النظر والدراسة فى كل ما هو قائم بداية بالدستور وما يشوبه من خلل يخالف أرض الواقع وأحكام زالت أسباب وجودها مثل نسبة القطيع ٥٠ ٪ عمال وفلاحين مما يعطى لفئة من الشعب ميزة على حساب فئات أخرى من الشعب ، فيه مخالفة صريحة لحق المواطن فى المساواة والحرية فى الاختيار وأن يكون أساس اختياره فى من يمثله نيابياً هو الصالح وليس الطالح المختفى وراء صفة مزيفة لا أساس لها أو قواعد لا مثيل لها فى العالم المتحضر وغير المتحضر .

كما أن السياسة الحزبية تحتاج لتعديل من جذورها ، نريد أحزابا تبدأ من القاعدة ـ قاعدة شعبية عريضة ـ وليس مجموعة من الأفراد أو من المرتزقة الذين يرفعون بعض الشعارات الزاهية والممقوتة شعبياً بكثرة ما سمعناها ، وأصابنا الملل منها ، نريد أحزابا تعيش الواقع بعيدة عن السلطة والتسلط نريد أن نملأ الفراغ السياسى أو الحزبى وأن نخلق نظاماً أو نضع قواعد تجذب عامة الشعب من كراسى المتفرجين إلى وسط الساحة ، يعيش ويشارك ويتفاعل ويختار حياته ومن يمثله عن طيب خاطر و بحرية كاملة ودون ضغط ودون زيف ، فى شكل شعارات ملفقة والدليل على ذلك لو استعرضنا تاريخ الحزب الحاكم منذ إلغاء حزب الوسط وكيف انتقل الركب بالإجماع من هذا الحزب إلى حزب مصر ثم إلى ذاك الحزب الذى يحكمنا الآن تحكمه المصالح الخاصة التى يرونها فى شخص رئيس الحزب الممثل فى شخص رئيس الجمهورية ـ هذه الصورة التى لا ننساها حتى الآن تقطع بأن نسبة ١٪ المنضمة للأحزاب الموجودة تجمعهم المصالح الشخصية ، ولم نر أو نسمع عن برنامج هادف يصلح من أحوالنا سوى بعض الأراء التى يتبناها حزب الوفد أو غيره ولكن من ينادى ومن يسمع ومن يرى ومن يتكلم ، الصمت فى الشارع المصرى يحتاج لمن يحركه فتغيير الحكومة أو المحافظين ليس هذا هو المطلب الأساسى ، ولكن الأمر يحتاج لتغيير جوهرى فى قواعد العمل السياسى الداخلى حتى يلاقى النجاح مثل السياسة الخارجية والتى نحتفظ من خلالها بعلاقات طيبة مع جميع دول العالم .

إننا نضم صوتنا من أجل الإصلاح السياسى الداخلى النابع من أرض مصر وغير المستورد ونحن مع الرئيس مبارك فى هذا الرأى والذى لا بديل له ، حفاظاً على كرامتنا وعروبتنا.

فالداخل يحتاج لغربلة وإعادة تقييم لجميع الأوضاع وجميع الأشخاص فى السلطة ، فالفساد استشرى والأخلاقيات شابها وعابها الكثير ، وعلينا أن نعيد دراسة أوضاعنا بداية من الدستور ، والنظام السياسى الحزبى ، والنظام الاجتماعى ، والإعلامى الذى دمر الأخلاق ، ونشر الفساد بين الشباب ، وأثار الحقد والضغينة بما يعلنه من حفلات فاجرة قاصرة على طبقة نصف فى المائة التى انتقدناها فى الماضى قبل الثورة ، ولكنها هذه المرة فئة جاءت من فراغ وضياع ، حفلات ساهرة ماجنة تباع تذاكرها تفوق دخل ومرتب أكثر من نصف الشعب ، بجانب نوادى الفيديو كليب التى أصبحت مرتعاً للدعارة بحثاً عن الشهرة القبيحة .

كل هذه الظواهر أثرت على النظام الاجتماعى ، وتسببت فى ظهور جرائم جديدة ، لم نسمع عنها من قبل ، وتقليد أعمى من شباب عانى ويعانى من البطالة والفراغ الكثير ، وأصبحت ظاهرة خطيرة فى مرحلة من الغيبة السياسية الجاذبة ، والانفلات الأخلاقى أصبح سمة تسود حياتنا تحت بند الحرية الاقتصادية والعولمة وتقليد ما نراه تقليداً أعمى بعيداً عن واقعنا وديننا وشرقيتنا وعروبتنا .

إن النظام السياسى فى حاجة إلى تغيير شامل كامل ، ليخرج الناس من السلبية وحالة الإحباط النفسى ولا نترك الأمور حتى تلتهب لتهدد كياننا ـ البيت يحتاج لإعادة الترتيب والتخطيط والترشيد ، ولايُترك الحبل على الغارب تحت مبادئ مستوردة وتتم عن عقد نفسية لا مكان لها على أرضنا فلا نكون ملكيين أكثر من الملك .

ونأمل أن يترك الرئيس مبارك جميع الأحزاب لتعيد تشكيل نفسها بنفسها لكى تبدأ من جديد ، من القاعدة ، وبأعداد تتناسب وتعداد الشعب وليس مجموعة من الأفراد دون أن تستمد وجودها وتبرر تصرفاتها على ضوء ما تتمتع به من مميزات غير معروفة وزالت أسبابها ودون تعطيل للحرية ، وتشويه للديمقراطية .

أثر الدعم التنظيمي على سلوك المواطنة

دراسة تطبيقية على مديرى البنوك التجارية

استكمالاً لما سبق نشره فى العدد السابق

إعـداد
د/ محمـد غمـري الشـوادفي
قسم إدارة الأعمال – كليـة التجـارة – جامعة الزقازيـق

****

سابعاً: اختبار الفروض والنتائج :

مقـدمـة : - لما كان هذا البحث يتناول بالدراسة والتحليل تحديد أثر دعم المنظمة للمديرين على سلوك المواطنة وذلك من خلال تحليل سلوك المواطنة ، وماهية متغيرات الدعم التنظيمى التى تميز بين المديرين فى سلوك المواطنة التنظيمى

ولتحقيق ذلك فإن الباحث سيقوم فيما يلى بتحقيق أهداف البحث واختبار الفروض التى بنى عليها البحث كما يلى :-

اختبار الفرض الأول :-

يعتمد تحقيق الهدف الأول من هذا البحث على تحليل سلوك المواطنة التنظيمية لمديرى البنوك التجارية وذلك بغرض التعرف على أبعاد هذا السلوك و مدى توافره عند المديرين ، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم وضع الفرض التالى: -

" توجد اختلافات – ذات دلالة معنوية – بين المديرين فى سلوك المواطنة نتيجة اختلاف المستوى الإدارى ".

ولاختبار هذا الفرض فقد اتبع الباحث ما يلى :-

أ - التعرف على مستوى سلوك المواطنة للمديرين .

ب - مدى الاختلاف فى سلوك المواطنة باختلاف المستوى الإدارى .

وذلك بالاعتماد على أساليب التحليل الإحصائى التالية : -

١ - التحليل العاملى factor Analysis وذلك للتأكد من مدى صلاحية validity قائمة الاستقصاء لقياس سلوك المواطنة ، وتحديد خصائص سلوك المواطنة فى البنوك وما هى الأبعاد الأساسية التى تشكل سلوك المواطنة عند المديرين

٢ - تحليل التباين ANOVA وذلك لتحديد مدى الاختلاف فى سلوك المواطنة باختلاف المستوى الإدارى ، وكذلك التعرف على مدى معنوية هذه الفروق

أ – تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمى عند مديرى البنوك

يوضح الجدول التالى رقم (٢) نتائج تحليل البيانات باستخدام التحليل العاملى للعناصر الأساسية Principal Component Analysis (PCA) وذلك لتحديد المتغيرات الأساسية التى يمكن من خلالها قياس سلوك المواطنة ومدى قدرة العوامل المستقلة الواردة فى قائمة الاستقصاء على تفسير سلوك المواطنة للمديرين .

جدول رقم (٢) تحليل العوامل لسلوك المواطنة

		العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
١	إننا ننتمى لبنك يحظى بتقدير و احترام المتعاملين معه	٣٦	٧٦	٢	٢٢	١٥
٢	أدافع عن البنك بكل الطرق أمام أى جهة	٧٨	٣١	٢	٢	١٥
٣	أتحدث عن البنك أمام الجهات الخارجية بأنه أفضل البنوك	٧٢	٢٩	١٨	٦	١٠
٤	أدافع عن البنك إذا ما انتقده أحد الزملاء	٧٦	٢١	٣٠	٢١	١١
٥	أقوم بعمل الترويج اللازم لخدمات البنك	٥٧	٢٢	٣٨	٢٨	١٧
٦	إذا عرض على وظيفة فى بنك آخر لا أتردد فى قبولها	٣١	٢٥	٥٩	٢١	٣١
٧	أحث الزملاء و المعارف و الأصدقاء على استثمار أموالهم فى البنك	٠,٦٢	٢٢	٣٤	٣٣	١١
٨	أتجنب دائما الأعمال والمسئوليات الإضافية و التى لا تدخل ضمن وظيفتى	٤٧	٤٤	٢١	٥١	٢٧
٩	أنضم للجمعيات و الهيئات لخدمة البنك	٨٦	٢٢	٢١	٢	١٧
١٠	أنتج أقصى ما أستطيع فى جميع أوقات العمل	٣٨	٢٢	٦١	٣٧	٣٤
١١	أحضر دائما فى الوقت المحدد دون تأخير	٣٤	٢	٤٥	١٧	٥٠
١٢	لا أقبل الأعمال الحرجة التى يحددها رؤسائى فى العمل و لا تدخل فى اختصاصى	٦٣	١٨	٢١	٤١	٢٩
١٣	أكون دائما مستعدا لأداء الأعمال	٣١	٧٥	١٦	١٦	٤٢
١٤	أطبق لوائح البنك بشكل حرفى حتى و إن كنت غير مقتنع بها	٠٢	١١	٥٧	٥١	١١
١٥	لا يمكن أن أترك العمل دون سبب قهرى	٠٢	٣٥	٢٩	٥٢	٤٥
١٦	أميل أن يكون العمل منضبطاً ، و يسير وفق القواعد المحددة.	١٧	٤١	٣٩	٢٤	٠,٥٦
١٧	إذا انتهى وقت العمل اترك المكان حتى و إن لم ينته العمل	٣٦	٥٦	١٩	١١	٢٩
١٨	أمارس الضغط على الإدارة لتطوير الأعمال	٧٣	٤٨	٢٨	١٦	٠٢
١٩	أسعى لحضور الاجتماعات و اللقاءات التى تساعد على تطوير الوظيفة	٦٠	٢٠	١٨	٢١	٢٨
٢٠	أمارس التدريب لتحسين و تطوير الوظيفة	٤٠	٢٨	١٢	١٧	٦٢
٢١	أستفيد من الأخطاء لتطوير الأعمال	٥٩	١٣	١٥	١٧	٣١
٢٢	أقدم للزملاء المعلومات التى تساهم فى تحسين الأداء	٨٧	٢٤	٤١	١٤	.١٨
٢٣	أطالب الإدارة بأساليب جديدة لتطوير العمل	٦٣	٣٢	٢٣	٤٥	١٤
٢٤	أناقش الأفكار و المشروعات الجديدة مع الزملاء و الرؤساء	٧٩	٢٨	١٥	٤٥	١١
٢٥	أساعد فى صنع و تقديم الأفكار الخلاقة للعمل	٦٤	٢٧	١٨	٣٤	١٩
٢٦	أستخدم خبرتى فى تقدير صحة أو خطأ الأعمال المقدمة للبنك	٨٢	٢٥	٢	٢٣	٢
٢٧	أشجع المرؤوسين و الزملاء على الحديث و النقاش لمشاكل العمل	٥٥	٣٥	١٦	١٤	٢٧
٢٨	أشجع المرؤوسين على المشاركة فى صنع القرار و اتخاذه	٢	٣	٤٢	١٥	٦٢
٢٩	أعانى من صعوبات فى التعاون مع الزملاء	١٤	٥٤	٥٠	٢٦	١٨
٣٠	أساعد الزملاء فى العمل فى حل مشاكل العمل الخاصة بهم	٥٣	٧٢	٢٠	١٥	١٦
٣١	نسبة تفسير التباين	٣١,٤	٢٢,٢	١٣,٧	٥	٤,٤
٣٢	النسبة المجمعة لتفسير التباين	٣١,٤	٥٣,٦	٦٧,٣	٧٢,٣	٧٦,٧

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٢) يتضح ما يلى : ـ

١ ـ توضح نتائج تحليل البيانات باستخدام تحليل العناصر الأساسية (PCA)أن هناك عدد ٣٠ عبارة من ٣٥ عبارة تتمتع بمعاملات ارتباط كبيرة أكبر من ٥٠ ٪ وهناك عدد ٥ عبارات أقل من ٥٠ ٪ تم استبعادها من التحليل وهذا يعكس مدى قدرة قائمة الاستقصاء على قياس سلوك المواطنة حيث خفضت التحاليل العوامل الفاعلة فى تفسير سلوك المواطنة إلى ٣٠ عبارة بدلا من ٣٥ الواردة فى مقياس Garham Smith ,وهذا يؤكد صلاحية قائمة الاستقصاء لقياس سلوك المواطنة (١)

٢ ـ إن المتغيرات الأساسية المستخرجة من التحليل العاملى لقياس المواطنة يمكنها أن تفسر سلوك المواطنة بين المديرين بنسبة ٧٦,٧ ٪ وهذا يعنى أن قائمة الاستقصاء المستخدمة لقياس سلوك المواطنة يمكنها أن تفسر التباين فى سلوك المواطنة بين المديرين بنسبة عالية حيث إن جميع المتغيرات الواردة تتمتع بمعاملات ارتباط عالية (أكبر من ٥٠ ٪)

٣ ـ إن المتغيرات الأساسية التى تفسر التباين فى سلوك المواطنة بنسبة ٧٦,٦ %تتكون من خمسة عوامل تختلف فى مدى قدرتها على تفسير التباين وهى مرتبة ترتيبا تنازليا حسب الأهمية النسبية وهذا الترتيب يحقق هدفين هما :-

- تحديد المتغيرات الأساسية التى تفسر التباين فى سلوك المواطنة والمسئولة عن تحديد الاختلافات بين المديرين فى سلوك المواطنة .
- التأكد من الأبعاد الأساسية التى يمكن من خلالها قياس سلوك المواطنة وذلك من خلال تحديد الأبعاد ذات الارتباط القوى .

٤ ـ بمقارنة العوامل الخمسة الرئيسية – والمستخرجة من نتائج تشغيل التحليل العاملى بالأبعاد الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمى تبين أن هناك تطابقاً كبيراً – بصفة عامة – بينهما إلا أن التحليل العاملى قد أعاد تصنيف وتجميع المتغيرات بناء على الخصائص المشتركة حيث إنه تم إعادة التصنيف والتجميع للمتغيرات الواردة فى قائمة الاستقصاء إلى خمسة عوامل أيضا ، ولكنها تفاوتت فى المسميات عن مسميات الأبعاد .

٥ ـ ولتحديد أهم أبعاد سلوك المواطنة لدى مديرى البنوك فإن نتائج تحليل البيانات باستخدام التحليل العاملى التوكيدى قد حددت الأبعاد الرئيسية لسلوك المواطنة التنظيمى لمديرى البنوك وفق الخصائص العامة ومرتبة حسب الأهمية النسبية حسب توافر الخصائص عند المديرين كما يلى:

- الدفاع عن البنك ٠,٩١
- الولاء للبنك ٠,٨٥
- الطاعة و احترام القوانين ٠,٨٤
- تطـــوير وتحسين الأداء ٠,٥٤
- المشاركة فى اتخاذ القرارات ٠,٥٣

1 - David A. Aker, Et. al., Marketing research, (6 Ed , John Wiley & Sons. Inc., N.Y:1998), pp. 589-591

٦- يعكس هذا الترتيب أن المديرين يتوافر عندهم الدفاع عن البنك وسمعته ، واحترام القوانين يحتل المرتبة الأولى ، فى حين أن تطوير وتحسين الأداء والمشاركة يحتل المرتبة الثانية وبهذا يكون الباحث قد حدد الترتيب للأبعاد الأساسية فضلا عن اختبار صلاحية قائمة الاستقصاء فى قياس السلوك و المواطنة والسؤال الآن هل هذا لكل المديرين أم هناك اختلافات ، وهل هذه الاختلافات معنوية الأمر الذى يدعو إلى الخطوة التالية

ب) تحديد مدى الاختلاف فى سلوك المواطنة بين المديرين :-

يهدف هذا الجزء إلى تحديد مدى الاختلافات فى سلوك المواطنة بين المديرين فى المستويات الإدارية الثلاثة ويوضح الجدول التالى رقم (٣) نتائج المتوسطات الحسابية لأبعاد سلوك المواطنة بين المديرين

جدول رقم (٣) ـ المتوسط و نسبة توافر الأبعاد عن المديرين

الأبعاد	الدفاع		الولاء		الطاعة		التطوير والتحسين		المشاركة	
	المتوسط	النسبة (٪)	المتوسط	النسبة (٪)	المتوسط	النسبة (٪)	المتوسط	النسبة (٪)	المتوسط	النسبة (٪)
إدارة عليا	٣,٦٨	٧٣,٤	٣,١٨	٦٣,٥	٣,٠٨	٦١,٤	٣,٤٨	٩٦,٥	٣,٦٨	٧٣,١
إدارة وسطى	٣,٣١	٦٥,٩	٢,٩٥	٥٩,٤	٢,٤٦	٤٩,٣	٢,٣٤	٤٦,٨	٣,٢٢	٦٤,٥
إدارة تنفيذية	٣,١٤	٦٢,٨	٢,٩٥	٥٩,٧	٢,٤٩	٤٩,٨	٢,١٨	٤٣,٥	٢,١٦	٦٣,٢

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التشغيل الآلى للمتوسط.

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٣) يتضح ما يلى :-

١ - إن مستوى وسلوك المواطنة فى معظم الأبعاد وفى مستوى الإدارة العليا أكبر منه فى مستوى الإدارة المتوسطة و التنفيذية وبخاصة فى الدفاع عن المنظمة واحترام القوانين والمشاركة فى اتخاذ القرارات

٢ - إن أبعاد سلوك المواطنة تختلف من حيث الترتيب من مستوى إدارى إلى مستوى إدارى آخر وعليه يخلص الباحث إلى أن مستوى سلوك المواطنة يختلف باختلاف المستوى الإدارى وذلك يرجع إلى اختلاف درجة توافر سلوك المواطنة التنظيمى للمديرين ولكن إلى أى مدى يكون هذا الاختلاف معنويا .

يوضح الجدول التالى رقم (٤) تحليل التباين Anova لأبعاد سلوك المواطنة فيما يبين المستويات الإدارية لأبعاد سلوك المواطنة

جدول (٤) ـ تحليل التباين لأبعاد سلوك المواطنة بين المديرين

أبعاد سلوك المواطنة	مصدر التباين	التبـــــاين		
		مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار (f) ف
الدفـــاع	بين المجمـــوعات	٧,٢	٣,٥٩	٢٥,٣ **
	داخل المجموعات	٣٣,٦	٠,١٤	
الولاء	بين المجمـــوعات	٥,٢٥	٢,٦٢	٩,٨٢ **
	داخل المجموعات	٦٣,٣	٠,٢٦	
الطاعة	بين المجمـــوعات	٣,٠٨	١,٥٤	٦,١ **
	داخل المجموعات	٥٩,٩٦	٢,٥٣	
التطوير والتحسين	بين المجمـــوعات	٣٠,٣	١٥,٢	٦٩,٩ **
	داخل المجموعات	٥١,٣	٠,٢١	
المشاركة	بين المجمـــوعات	٣,٨	١٨,٧	١٥,٧ **
	داخل المجموعات	٢٨,٢	٠,١١	

المصدر: نتائج تشغيل البيانات باستخدام الحاسب الآلى

يتضح أيضا من دراسة الجدول السابق رقم (٤) ما يلى :-

(١) من مقارنة f المحسوبة بقيمة f الجدولية المستخرجة من الجداول نجد أن f اكبر من قيمتى f الجدولية *عند ١٪ ، ٥٪ على التوالى وهذا يعنى أن هناك فروقا معنوية فيما بين سلوك المواطنة نتيجة الاختلاف فى المستوى الإدارى

(٢) و من مقارنة نتيجة f الاحتمالية نجد أنها تتراوح ما بين صفر واقل من ٥٪ مما يعنى أن هناك فروقا جوهرية فيما بين مستوى سلوك المواطنة وهذه الفروق ناتجة عن اختلافات حقيقية فى سلوك المواطنة بين المديرين

وبناء على ما تقدم يمكن رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذى يعنى وجود اختلافات معنوية فى سلوك المواطنة بين المديرين نتيجة الاختلاف فى المستوى الإدارى وعليه فقد ثبت صحة الفرض الأول

اختبار الفرض الثانى :ـ

ينص الفرض الثانى على :ـ

توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين المديرين فى المستويات الإدارية فى إدراك الدعم التنظيمى لهم .

** معنوية عند ١٪

* قيم f الجدولية عند درجات حرية ٢ ، ٢٣٧ هى (٣ ، ٤,٦) عند مستوى معنوية ١٪ ، ٥ ٪ على التوالى

وللتأكد من صحة الفرض الثانى وحتى يمكن تحقيق الهدف الثانى وهو تحديد الفروق الادراكية فيما بين المستويات الإدارية لأبعاد الدعم التنظيمى فان الباحث سيعتمد على أسلوبى تحليل العوامل وتحليل التباين كما هو مبين بالجدولين التاليين رقمى (٥ ، ٦) وذلك من خلال الخطوتين التاليتين:

أ - ترتيب أبعاد الدعم التنظيمى فى المستويات الإدارية

يوضح الجدول التالى رقم (٥) الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى فى كل مستوى من المستويات الإدارية الثلاثة وذلك من خلال تحديد العوامل الأساسية ومعاملات التشبع لكل بعد من خلال التحليل العاملى للأبعاد الأساسية

جدول رقم (٥) - الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى فى المستويات الإدارية

الأبعاد	الإدارة العليا		الإدارة الوسطى		الإدارة التنفيذية	
	عاملي (١)	عاملي (٢)	عاملي (١)	عاملي (٢)	عاملي (١)	عاملي (٢)
١ - دعم الرؤساء للمديرين	٧٩	٥٦	٩٦	١٢	٨٥	٣١
٢ - دعم الخصائص الإيجابية للوظيفة	٨٣	٥٥	٢٦	٩٦	٢٢	٩٠
٣ - دعم التقدم والترقية	٨١	٥١	٢٧	٩٤	٢٤	٨٤
٤ - دعم نظم وتقييم الأداء	٢٣	٨٢	٨٦	٤٥	٥٥	٢٧
٥ - دعم المنظمة للمديرين فى حل المشكلات	٤٣	٩٠	٣٨	٨٧	٣١	٥٢
٦ - دعم قيم مكان العمل	٦٦	٤٢	٩١	٤٢	٣١	٧٧
نسبة تفسير التباين للبعد	٥١,٦	٤٤,١	٤٢,٣	٣٥,٦	٤٥,٧	٣٦,٥
نسبة التباين الكل	٥١,٢	٩٥,٣	٤٢,٢	٧٧,٨	٤٥,٧	٨٣,٢

المصدر : نتائج تشغيل البيانات للتحليل المعاملى spss

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٥) يتضح أن :

١ - أن جميع الأبعاد التى تشكل مكونات الدعم التنظيمى - و المحددة من قبل الباحث - كانت جميع معاملات الارتباط لها اكبر من ٠,٥٠ ، و فى جميع المستويات الإدارية ، و من ثم فلا يمكن استبعاد أى منها فى تأثيره على إدراك الدعم التنظيمى للمديرين .

٢ - أن نتائج التحليل العاملى قد حددت الأبعاد الستة فى عاملين من حيث الأهمية النسبية ، تختلف الأهمية النسبية لكل عامل منها من مستوى إدارى إلى مستوى إدارى آخر.

٣ - أن متغيرات الدعم التنظيمى المحددة يمكن أن تفسر التباين فى إدراك المديرين بنسب ٩٥,٣٪ للإدارة العليا ، ٧٧,٨٪ للإدارة المتوسطة ، ٨٣,٢٪ للإدارة التنفيذية ، و لما كانت النسبة تزيد على ٥٠٪ فإن هذا يعكس ما يلى (١) :

* أن الأبعاد المحددة لقياس الدعم التنظيمى يمكنها أن تفسر الاختلاف فى الإدراك بين

1 - Alvin, [illegible] & Roland B.T. Marketing research, (N.J.:Prentice holl, upper saddle review, 1998), pp. 450-480

المديرين للدعم التنظيمى بنسب عالية ، و هذا يوضح صدق و صلاحية المقياس للغرض المستهدف منه .

* أن هناك اختلافات فيما بين المستويات الإدارية فى إدراك الدعم التنظيمى و اختلاف الأهمية النسبية لكل متغير من مستوى إدارى إلى مستوى إدارى آخر

٤ - أن المتغيرات الأساسية التى تفسر الاختلاف و التباين فى إدراك المديرين للدعم التنظيمى تمثلت فى عاملين تختلف من حيث قدرتها على التفسير و تعكس مدى الاختلافات بين المديرين فى إدراك الأبعاد المكونة للدعم التنظيمى.

٥ - أن المديرين على اختلاف مستوياتهم الإدارية يدركون أن دعم الرؤساء المباشرين للمديرين يحتل المرتبة الأولى حيث جاءت معاملات الارتباط موجبة و قوية ، و ضمن العامل الأول و هذا يعكس من وجهة نظر الباحث ، الثقافة التنظيمية للبنك فى أن الرئيس المباشر يساند المرؤوس فى التعامل مع الآخرين ، و بخاصة الجهات الخارجية.

٦ - أن المديرين على اختلاف مستوياتهم الإدارية يدركون أن البنك لا يعطى الاهتمام الكافى لدعم نظم تقييم الأداء ، و أن دعم نظم تقييم الأداء يأتى فى المرحلة التالية .

٧ - أن المديرين فى المستويات الإدارية الثلاثة يدركون أن البنك لا يدعم المديرين لحل مشكلاتهم و لا يهتم بمشاكل المديرين بصفة أساسية ، و إنما تأتى ضمن العوامل الطائفية و التالية ، و هذا يعكس أن المديرين يدركون أن البنك لا يدعم مصالحهم ، و هذا يؤدى – من وجهة نظر الباحث – إلى شيوع ظاهرة الانفصال بين مصالح البنك و مصالح المديرين الأمر الذى يدفع بعض المديرين إلى تعظيم منافعه ، و شيوع مبدأ تعظيم المنفعة الإدارية و التى قد تكون ضد منفعة البنك الكلية

٨ - أن المديرين باختلاف مستوياتهم الإدارية قد اختلفوا فى إدراك الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى و يمكن توضيح عوامل الاختلاف فيما يلى:

* أن المديرين فى المستويين الإدارة الوسطى و التنفيذية يدركون أن البنك لا يعطى الاهتمام الكافى لدعم التقدم و الترقية للمديرين ، و هذا يعكس عدم رضاء المديرين على سياسات التقدم و الترقية.

* أن المديرين فى المستويات الإدارية الوسطى و التنفيذية يدركون أن البنك لا يدعم الخصائص الإيجابية ، و العوامل الدافعة للوظيفة حيث جاء جميع العوامل موجبة و قوية ، و ضمن العوامل الطائفية ،و هذا يعكس أن المديرين يدركون أن دعم الخصائص الإيجابية للوظيفة لا يحتل الأهمية النسبية الأولى لدى البنك ، و إنما تأتى ضمن العوامل الثانوية فى الأهمية .

* أن المديرين فى المستويين الإدارة الوسطى و التنفيذية يدركون أن البنك لا يدعم قيم العمل فى البنك ، و أن دعم قيم العمل يحتل المرتبة التالية ، و ليست الأساسية فى فلسفة البنك ، حيث يدرك هؤلاء المديرون أن البنك لا يدعم قيم التعاون بين الزملاء و العدالة و التنسيق و

روح الفريق بالشكل الكافى .

٩ - أن المديرين يختلفون باختلاف المستويات الإدارية فى إدراك الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى ، و يزداد هذا الاختلاف - و كما هو موضح بالجدول ما بين مستوى الإدارة العليا ، و الإدارة الوسطى و التنفيذية - و لكن هل هذا الاختلاف معنوى أو جوهرى.

ب - مدى معنوية الفروق الادراكية بين المديرين للدعم التنظيمى

يوضح الجدول التالى رقم (٦) نتائج تحليل التباين فيما بين المستويات الإدارية لإدراك الدعم التنظيم فى البنوك التجارية

جدول رقم (٦) - نتائج تحليل التباين لإدراك المديرون للدعم التنظيمى

الأبعـــــــاد	البيـــــان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف f المحسوبة	قيمة f الإجمالية
١ - دعم الرؤساء المباشرين للمديرين	بين المجمـــوعات	٣,٠٤	١,٥	٣٢,٦	صفر **
	داخل المجموعات	١١,٠٤	٠,٥٢		
٢ - دعم الخصائص الإيجابية لوظيفة المدير	بين المجمـــوعات	٣,٨٩	١,٥	٦,١	٠,٠٣ *
	داخل المجموعات	٥٩,٩٧	٠,٢٥		
٣ - دعم التقدم والترقية للمديرين	بين المجمـــوعات	٣,٠٨	١,٦	٦,٢	٠,٠٣ *
	داخل المجموعات	٥٩,٦	٢,٧		
٤ - دعم نظم تقييم الأداء للمديرين	بين المجمـــوعات	٥,٢	٢,٦	٩,٨	صفر **
	داخل المجموعات	٦٣,٤	٠,٢٦		
٥ - دعم المنظمة للمديرين فى حل المشكلات	بين المجمـــوعات	٧,٤	٣,٦	١٦,٠١	صفر **
	داخل المجموعات	٥٤,٥	٢٣,٠		
٦ - دعم قيم مكان العمل	بين المجمـــوعات	٢,٣١	١,١٦	٦,٨	صفر **
	داخل المجموعات	٣٩,٨٩	٠,١٧		

المصدر : نتائج تشغيل الحاسب لتحليل التباين برنامج spsswin

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٦) يتضح أن

١ - من مقارنة قيمة fالمحسوبة فى جميع أبعاد الدعم التنظيمى نجد أنها اكبر من قيمة f الجدولية ***عند ١٪ ، ٥٪ وبدرجتى ثقة ٩٩٪ ، ٩٥٪ وهذا يعنى أن هناك فروقا جوهرية فى إدراك المديرين للدعم التنظيمى نتيجة الاختلاف فى المستوى الإدارى

٢ - من جهة أخرى ومن خلال تحديد مدى معنوية الفروق باستخدام f prob، (ف) الاحتمالية نجد أن قيمة f الاحتمالية اقل من ٥٪ وهذا يعنى وجود فروق جوهرية بين المديرين فى إدراك

* معنـــــوى ٥ ٪ ** معنـــــوى ١ ٪

الدعم التنظيمى و عليه يمكن رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذى يقضى بوجود اختلافات ذات دلاله معنوية بين المديرين فى المستويات الإدارية فى إدراك الدعم التنظيمى لهم وعليه يمكن القول بثبات صحة الفرض الثانى

اختبار صحة الفرض الثالث:-

لما كان الهدف الثانى ينطوى على دراسة العلاقة بين دعم المنظمة للمديرين وسلوك المواطنة وذلك بقصد تحديد اثر الدعم التنظيمى للمديرين على تنمية سلوك المواطنة فان تحقيق هذا الهدف يتطلب ضرورة اختبار الفرض الثالث والذى ينص على :

"توجد علاقة ارتباط موجبة – ذات دلاله معنوية – بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة التنظيمية للمديرين فى البنوك "

ولاختبار هذا الفرض فقد اعتمد الباحث على أسلوبى التحليل الإحصائى التاليين

أ - **تحليل الارتباط** : وذلك للتعرف على مدى وجود ارتباط أم لا ومدى معنويته

ب - **تحليل الانحدار** : للتعرف على طبيعة العلاقات التفاعلية ومدى قدرة متغيرات الدعم التنظيمى فى تفسير سلوك المواطنة لدى المديرين ولقد تم ذلك باستخدام الحاسب الآلى وذلك من خلال الخطوات التالية :

أ – تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة :-

يوضح الجدول التالى رقم (٧) طبيعة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة للمديرين فى البنوك

جدول رقم (٧) معاملات ارتباط بيرسون بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة

الأبعـــــــاد	أبعـــاد سلوك المواطـــنة					
	الدفاع	الولاء	الطاعة والالتزام	تطوير الأداء	المشاركة	سلوك المواطنة العام
١ - دعم الرؤساء والمشرفين	** ٠,٣٧	* ٠,٠٧	** ٠,٤٦	** ٠,٢٨	* ٠,٤٥	** ٠,٧٣
٢ - دعم الخصائص الإيجابية للوظائف	** ٠,٥٧	* ٠,١٥	** ٠,٣٤	** ٠,٥٦	* ٠,٤٥	** ٠,٨٥
٣ - دعم التقدم الترقية	** ٠,٥٧	* ٠,١٥	** ٠,٢٤	** ٠,٥٤	** ٠,٥٣	** ٠,٨٦
٤ - نظم تقييم الأداء	** ٠,٥٨	* ٠,١١	** ٠,١٦	** ٠,٦٧	** ٠,٤٦	** ٠,٨٧
٥ - دعم العاملين فى مواجهه المشكلات	** ٠,٦٦	* ٠,١٣	** ٠,٠٨	** ٠,٥٨	** ٠,٥٧	** ٠,٥٨
٦ - دعم قيم العمل	** ٠,٩٤	** ٠,٤٣	** ٠,٤٧	** ٠,٧٨	** ٠,٧٩	* ٠,٧٠

المصدر :- نتائج تحليل الارتباط من الحاسب الآلى

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٧) يتضح ما يلى :

١ - توجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد دعم الرؤساء والمشرفين للمديرين وسلوك المواطنة التنظيمى بمعامل ٠,٧٣ وهذا يعكس أن كلما زاد دعم الرؤساء للمديرين يزداد نمو سلوك المواطنة لدى المديرين هذا من ناحية إلا أن معاملات الارتباط بين دعم الرؤساء للمديرين

* معنـــــوى ٥ ٪ ** معنـــــوى ١ ٪ ***درجات الحرية (٢ ، ٢٣٧) و قيمة (٦ ، ٤ ، ٣)

تختلف من حيث معامل الارتباط بين الدعم و أبعاد سلوك المواطنة حيث أوضحت نتائج تحليل البيانات وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين دعم الرؤساء للمديرين وجميع أبعاد سلوك المواطنة ما عدا بعد الولاء مما يعنى عدم وجود علاقة بين دعم الرؤساء و ولاء المرؤوسين للمنظمة

٢ - توجد – أيضا – علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين دعم الخصائص الإيجابية للوظيفة من دعم الإنجاز والابتكار و إثراء الوظيفة لدى المديرين من ناحية وسلوك المواطنة التنظيمى للمديرين حيث أوضحت النتائج وجود علاقة موجبة بمعامل ٨٥٪ هذا من ناحية كما توجد علاقة ارتباط معنوية بين دعم خصائص الوظيفة وجميع أبعاد سلوك المواطنة حيث كانت معاملات الارتباط ٥٧٪ للدفاع عن المنظمة ١٥٪ للولاء ، ٣٤٪ للالتزام والطاعة ، ٥٦٪ للتطور والتحسين ، ٥٤٪ للمشاركة وجميع العلاقات كانت معنوية عند ١٪ ما عدا الولاء فكان معنوى عند ٥٪

٣ - كما أوضحت نتائج تحليل البيانات أن هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين دعم وتطوير القيادات الإدارية من حيث التدريب والتقدم لهم والترقية من ناحية وسلوك المواطنة التنظيمى حيث كان معامل ٨٦٪ وكانت العلاقات بين التقدم والترقية وجميع أبعاد سلوك المواطنة معنوية وموجبة حيث كانت ٥٧٪ للدفاع عن المنظمة ١٥٪ للولاء ، ٢٤٪ للطاعة والالتزام ٥٤٪ للمساهمة فى تطوير الأداء ٥٣٪ للمشاركة مع الآخرين وهذا يعكس انه كلما كان هناك تخطيط للمسار الوظيفى واضح ساهم ذلك بدرجة كبيرة فى سلوك المواطنة التنظيمية

٤ - كما أوضحت نتائج تحليل البيانات وجود علاقة ارتباط قوية موجبة ٨٦٪ بين دعم نظم تقييم الأداء للعاملين بالمنظمة وذلك من خلال مراعاة العدالة والمساواة الملاءمة والموضوعية وبين سلوك المواطنة مما يعنى انه كلما أدرك المديرين أن هناك دعما لنظم تقييم الأداء ولد لديهم سلوك المواطنة لدى البنك هذا من ناحية أما من ناحية الأبعاد فقد تبين نتائج تحليل البيانات وجود علاقة معنوية بين جميع أبعاد نظم تقيم الأداء وجميع أبعاد سلوك المواطنة وان تفاوتت من حيث قوتها حيث كانت على الترتيب معاملات الارتباط ٥٨٪ للدفاع عن المنظمة ٦٧٪ لتطوير وتحسين الأداء ٤٦٪ للمشاركة مع الآخرين ١٦٪ للالتزام والطاعة فى حين أن العلاقة بين نظم تقييم الأداء والولاء ضعيفة وغير معنوية ١١٪

٥ - كما توجد علاقة ارتباط قوية ومعنوية ٨٥٪ بين دعم المنظمة ومساندتها للمديرين فى حل المشكلات والوقوف بجانبهم عند مواجهه المخاطر وسلوك المواطنة التنظيمى للمديرين إلا أن هذه العلاقة اختلفت من حيث القوة بين دعم المنظمة للمديرين فى حل مشاكلهم وأبعاد سلوك المواطنة حيث كانت على التوالى ٦٦٪ للدفاع عن المنظمة أمام الآخرين ، ٥٨٪ لتطوير الأداء والمساهمة فى تحسين وتطوير الأداء بالمنظمة ، ٥٧٪ للمشاركة مع الآخرين وتقديم النصح لهم ، ١٣ ٪ للولاء و٨٪ للطاعة والالتزام

٦ - كما أوضحت البيانات وجود علاقة ارتباط بمعامل ٧٠٪ بين قيم العمل داخل البنوك وسلوك المواطنة وبين قيم العمل والدفاع عن المنظمة ٩٠٪ ، ٧٩٪ للمشاركة مع الآخرين ٧٨٪ للتطوير والمساهمة فى تحسين نظم العمل ، ٤٧٪ للطاعة والالتزام ، ٤٣٪ للولاء وهذا يعكس مدى قوة

دعم قيم العمل لدى المديرين من حيث التعاون ، والتنسيق وروح الفريق والجودة والتميز والهدف فى تنمية سلوك المواطنة لديهم حيث كانت جميع المعاملات قوية وإيجابية ومعنوية عند ١٪

ب ـ تحديد مدى القدرة التفسيرية للدعم التنظيمى لأبعاد سلوك المواطنة :-

بالرغم من أن نتائج تحليل الارتباط تظهر علاقة كل بعد من أبعاد الدعم التنظيمى لسلوك المواطنة التنظيمى ، إلا أن هذه الأبعاد ليست مستقلة استقلالا كاملا وهى متفاعلة معا وبالتالى فان الاختبار الحقيقى للعلاقة بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة يجب أن يعتمد على تحليل الانحدار وذلك لتحقيق هدفين :

الأول :- تحديد العلاقة التفاعلية بين أبعاد الدعم التنظيمى وأبعاد سلوك المواطنة وذلك بتحديد مدى قوة هذه العلاقة .

الثانى :- مدى قدرة المتغير المستقل "الدعم التنظيمى فى تفسير سلوك المواطنة لدى المديرين "

ويوضح الجدول التالى رقم (٨) نتائج تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار **Regression Analysis**باستخدام التحليل متعدد الخطوات **step wise**، فمن دراسة وتحليل الجدول رقم (٨) يتضح أن :-

١ - توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين الدعم التنظيمى باعتباره متغيرا مستقلا ، وجميع أبعاد سلوك المواطنة بشكل عام وسلوك المواطنة التنظيمى بشكل خاص ، وهذه العلاقة كانت موجبة مما يدل على أن الدعم التنظيمى يؤثر تأثيرا مباشرا على سلوك المواطنة التنظيمى بشكل عام ولكل من أبعاده بشكل خاص

٢ - أن الدعم التنظيمى يمكن أن يفسر التباين فى سلوك المواطنة التنظيمى للمديرين وذلك من خلال معامل التحديد R2حيث أوضحت نتائج تحليل البيانات أن معامل التباين الناتج عن الدعم التنظيمى لسلوك المواطنة ٥٢٪ وهذا يعكس أن سلوك المواطنة لدى المديرين يمكن التنبؤ به بما يوازى ٥٢٪ من خلال أبعاد الدعم التنظيمى

٣ - أن العلاقات بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة بشكل عام ومن خلال كل بعد من الأبعاد بشكل خاص قوية ومعنوية حيث أن قيم اختبارات (T) جميعها اكبر من T الجدولية والاحتمالية وكانت جميع القيم معنوية عند ١٪ وهذا يعكس قوة العلاقة بين المتغير المستقل "الدعم التنظيمى "والمتغير التابع "سلوك المواطنة "

٤ - أن قيمة F المحسوبة كانت اكبر من قيمة F الجدولية والاحتمالية وجميعها كانت معنوية وهذا يعكس معنوية العلاقة بين الدعم التنظيمى وجميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية من ناحية ، و هذا يعكس – أيضاً – صلاحية أسلوب تحليل الانحدار فى تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة

جدول رقم (٨)
أهم أبعاد الدعم التنظيمى المؤثرة فى سلوك المواطنة

سلوك المواطنة التنظيمية	أهم الأبعاد المؤثرة: الترتيب حسب الأولوية	معامل BETA	الدلالات الإحصائية: معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R2	التغير فى معامل التحديد R2	الانحراف المعيارى	معامل F	معامل T	الدلالة المعنوية
الدفاع عن المنظمة أمام الجهات الخارجية	١ـ قيم العمل ٢ـ مساندة الرؤساء المباشرين ٣ـ دعم المديرين فى مواجهة المشكلات ٤ـ دعم نظم تقييم الأداء	٠,٦٢ ٠,٢٣ ٠,١٢ ٠,٠٩	٠,٦٦	٤٣,٤	٤٢,٤	٠,٣١	٤٥,٢	٦,٣	معنوية ١٪
الولاء للمنظمة	١ـ قيم العمل ٢ـ دعم المديرين فى مواجهة المشكلات ٣ـ دعم نظم تقييم الأداء ٤ـ مساندة الرؤساء للمديرين	٠,٧٧ ٠,٢١ ٠,٤٥ ٠,٠٦	٠,٣٢	١٠,٤	٠,٠٩	٠,٢٨	٦,٨	٢٠,٣	معنوية ١٪
الطاعة والالتزام	١ـ دعم نظم تقييم الأداء ٢ـ دعم العاملين فى حل المشكلات ٣ـ دعم قيم العمل ٤ـ مساندة الرؤساء للمديرين	٠,١٠ ٠,٦٧ ٠,٥١ ٠,٥١	٠,٥٠	٢٤,٥	٣٢,٢	٣٤٠	١٩,٢	١٥,٥	معنوية ١٪
المساهمة فى تطوير وتحسين الأداء	١ـ مساندة الرؤساء للمديرين ٢ـ دعم نظم تقييم الأداء ٣ـ دعم المديرين فى مواجهة المشكلات ٤ـ دعم قيم العمل الإيجابية	٠,٩٩ ٠,٤١ ٠,٣٢ ٠,٣٢	٧٣,٣	٥٣,٣	٥٣	٠,٤٠	٦٨,٢	٣,٧	معنوية ١٪
المشاركة	١ـ دعم قيم العمل ٢ـ دعم نظم تقييم الأداء ٣ـ مساندة الرؤساء للمديرين ٤ـ دعم المديرين فى حل المشكلات	٠,٧٠ ٠,٣٦ ٠,١٥ ٠,١٤	٠,٦٥	٠,٤٣	٠,٤١	٠,٢٧	٤٤,١	٨,٦	معنوية ١٪
سلوك المواطنة العام	١ ـ دعم قيم العمل ٢ـ دعم نظم تقييم الأداء ٣ـ دعم المديرين فى حل المشكلات ٤ـ مساندة الرؤساء للمديرين	٤٣,٣ ٠,٢٣ ٠,١٧ ٠,١٠	٠,٧٢	٠,٥٢	٠,٥١	,٠١٧	٦٣,٧	٢٠,١	معنوية ١٪

المصدر :ـ نتائج تشغيل البيانات بتحليل الأعذار

٥ - أن هناك أربعة متغيرات من متغيرات الدعم التنظيمى يمكن من خلالها التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمى حيث أكدت نتائج تحليل البيانات أن هناك أربعة عوامل تؤثر على سلوك المواطنة وهى :-

١ - دعم قيم العمل للمديرين
٢ - دعم نظم تقييم الأداء
٣ - دعم المديرين فى حل مشاكلهم الخاصة
٤ - مساندة الرؤساء للمديرين فى العمل

٦ - لقد أوضحت نتائج تحليل البيانات أن معاملات Beta لكل من دعم خصائص الوظيفة دعم التقدم والترقية لا تؤثر بدرجة كبيرة على سلوك المواطنة

٧ - كما يتضح من الجدول رقم (8)اختلاف الأهمية النسبية لمتغيرات الدعم التنظيمى حيث تختلف الأهمية النسبية لمتغيرات الدعم التنظيمى فى تأثيرها على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمى للمديرين وذلك من بعد لآخر ، حيث تم ترتيب الأبعاد المؤثرة على كل من أبعاد سلوك المواطنة وفق معامل بيتا Beta

وبناء على ما تقدم يخلص الباحث إلى :

أن الدعم التنظيمى يؤثر بدرجة قوية على سلوك المواطنة التنظيمى ، وذلك لان هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلاله معنوية بين كل من الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة لمديرين وبهذا يمكن قبول الفرض البديل ورفض فرص العدم والذى ينطوى على وجود علاقة بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة .

اختبار الفرض الرابع :

ينص الفرض الرابع على:

"يوجد تمايز – ذو دلاله إحصائية – بين المديرين فى سلوك المواطنة التنظيمى نتيجة التمايز فى إدراك مستوى الدعم التنظيمى لهم"

ولاختبار هذا الفرض فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التمايز لمجموعتين **two group Discr-minant Analysis** وذلك بتقسيم مفردات البحث إلى مجموعتين بناء على مستوى سلوك المواطنة التنظيمى (١) حيث قسم الباحث مفردات البحث إلى مجموعتين الأولى ذات السلوك المرتفع للمواطنة والثانية ذات السلوك المنخفض للمواطنة تجاه البنك وذلك حتى يمكن تحديد إلى أى مدى يساهم الدعم التنظيمى فى تفسير سلوك المواطنة التنظيمى للمديرين .

يتم ذلك من خلال خطوتين :

أ -تحديد العوامل المسببة للتمايز بين المجموعتين
ب -اختبار معنوية العوامل المسببة للتمايز بين المجموعتين

فيما يلى يوضح الباحث النتائج تشغيل البيانات باستخدام برنامج **spsswin** لتحديد مدى التمايز بين

1 - David, A., Et. al., op cit, pp. 559-580

المجموعتين والعوامل المسببة للتمايز كما يلى :

أ- تحديد العوامل المسببة للتمايز فى سلوك المواطنة بين المديرين :-

يقوم الباحث فيما يلى باكتشاف ما إذا كان هناك علاقة بين سلوك المواطنة ومتغيرات الدعم التنظيمى وما إذا كان من الممكن التمييز بين المديرين الذين يتميزون بسلوك مواطنة مرتفع من الذين لا يتميزون بذلك وسلوك المواطنة لهم منخفض على أساس الدعم التنظيمى لهم فان الباحث قد استخدم أسلوب تحليل التمايز ذات المجموعتين وذلك لقدرته على تحقيق ذلك (1) ويوضح الجدول التالى رقم (٩) معاملات التمايز Discriminant Coefficient والتى تشير إلى قوة التمييز بين المجموعتين لكل متغير مستقل للدعم التنظيمى*.

جدول رقم (٩) - معاملات التمايز لصفوفه التقسيم بين المجموعتين

معاملات التايمز / أبعاد التايمز	مجموعة (١) ٪	مجموعة (٢) ٪
١ - دعم الرؤساء للمديرين	٧١	١٨
٢ - دعم الخصائص الوظيفية الإيجابية	٨٠	٦
٣ - دعم التقدم والترقية	٧٩,٥	٦
٤ - دعم نظم وبرامج تقييم الأداء	٦٣	٧٥
٥ - دعم ومساندة المديرين لحل مشكلاتهم	٥٨	٦١
٦ - دعم قيم العمل	٨٢	١٨
درجة المساهمة فى التفسير التباين	٧١	٢٨

المصدر : نتائج تشغيل البيانات لتحليل التمايز برنامج spsswin

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (٩) يوضح الباحث ما يلى :

١ - تتمتع مجموعة المتغيرات المستقلة والمكونة لمتغير الدعم التنظيمى بقوة تمييز بين المديرين فى التمييز بين سلوكيات المواطنة التنظيمى حيث أوضحت نتائج تحليل البيانات أن معامل تفسير التباين للدعم التنظيمى ٧١٪ للسلوك المرتفع للمواطنة وهذا يعكس مدى نجاح أبعاد الدعم التنظيمى فى الفصل بين المجموعتين (مجموعة المديرين ذات السلوك المرتفع للمواطنة ومجموعة المديرين ذات السلوك المنخفض للمواطنة) .

٢ - أن العوامل الستة لأبعاد الدعم التنظيمى يمكن تحديدها على أنها العوامل التى تسبب التمييز بين فئتى المديرين لسلوك المواطنة التنظيمى حيث أوضحت نتائج التحليل وكما هو موضح فى الجدول أن مصفوفة تقسيم العوامل قد ميزت بين المجموعتين و أن معامل التمييز فى المجموعة الأولى أكبر من المجموعة الثانية حيث أوضحت النتائج توافر العوامل الستة ضمن المجموعة الأولى والتى جاءت معاملاتها اكبر من ٥٠ ٪ بينما لا يتوافر فى المجموعة الثانية سوى عاملين فقط .

1 - Barbara M., Multivariate Rata Analysis : An introduction (Irwin Homwood Inc. 1983) pp. 213-229

* يتراوح معامل قوة التمييز بين الصفر و الواحد الصحيح و يستخدم كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة فى تأثيرها على المتغير التابع

٣ - انه يمكن ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى فى تأثيرها Discriminate coefficients والتى تشير إلى قوة العوامل فى التمييز بين المجموعتين حيث يشير المعامل الأكبر إلى أهمية نسبية اكبر والعكس صحيح كما يلى :

١ - دعم قيم العمل .

٢ - دعم الخصائص الإيجابية للوظيفة .

٣ - دعم التقدم والترقية .

٤ - دعم الرؤساء للمديرين .

٥ - دعم نظم تقييم الأداء .

٦ - دعم المديرين لحل مشاكلهم الخاصة .

ب - الدلالات الإحصائية للتمايز فى سلوك المواطنة :-

٦ - يوضح الجدول التالى رقم (١٠) مدى معنوية التمايز فى سلوك المواطنة التنظيمى للمديرين الناتج عن إدراك الدعم التنظيمى وقوة هذه العلاقات .

جدول رقم (١٠) - الدلالات الإحصائية لتحليل التمايز فى سلوك المواطنة

الدلالات الإحصائية / المجموعات	معامل الارتباط داخل المجموعة ٪	قيمة ايجن	معامل ولكس لأبعاد ١	كا ٢	المعنوية ٪١
مجموعة سلوك المواطنة المرتفع	٧٩	٥٣,٣	٨٣	٤٤,٥*	معنوى
مجموعة سلوك المواطنة المنخفض	٢٠	٢١	٢٤	١٣,٨	معنوى

المصدر : نتائج تشغيل البيانات لتحليل التمايز .

من دراسة وتحليل الجدول السابق رقم (١٠) يتضح ما يلى :-

١ - أن هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة للمديرين حيث أوضحت نتائج تحليل البيانات أن معامل الارتباط داخل مجموعة سلوك المواطنة المرتفعة ٧٩٪ فى حين كان معامل الارتباط بينهما منخفض فى المجموعة الثانية ٢١٪

٢ - أن المتغيرات المستقلة للدعم التنظيمى ساهمت فى تفسير التمييز بين المجموعتين حيث أن معامل التشبع للدعم التنظيمى فى المجموعة الأولى ٧١٪ فى حين انه فى المجموعة الثانية ٢٨٪ مما يعكس مدى قوة الدعم التنظيمى فى تفسير سلوك المواطنة بين المجموعتين

٣ - أن قيمة ايجن "Eigen value" والتى تشير إلى قوة التمييز بين المجموعتين كانت فى المجموعة الأولى ٥٣٪ بينما فى المجموعة الثانية ٢١٪ وهذا يعنى أن هناك تميز واضح بين المجموعتين فى سلوك المواطنة وان هذا التميز يرجع لاختلاف المتغير المستقل وهو الدعم التنظيمى

٤ - إن معامل ويلكس لامبادا والذى يشير إلى قوة الدعم التنظيمى فى تفسير سلوك المواطنة ومعنويتها حيث أن معامل Wilks Lombda إذا كان معامله اكثر من ٥٠٪ وهذا يعنى أن الدعم

التنظيمى يمكن أن يفسر سلوك المواطنة وان هذه القدرة على التفسير قوية حيث كان المعامل ٨٣٪ فى حين أن ضعف معامل Wilks فى المجموعة الثانية ٢٤٪ و هى نسبة ضعيفة غير مفسرة .

٥ ـ أن معاملات الاختلاف والتمييز بين المجموعتين معنوية عند ١٪ حيث أوضحت نتائج تحليل البيانات أن معامل كا٢ معنوى عند مستوى ثقة ٩٩٪ وهذا ما يمكن الاستنتاج منه أن الاختلافات التى تميز بين المجموعات معنوية ويعنى هذا أن هناك تمايز بين المديرين فى سلوك المواطنة نتيجة الاختلاف فى إدراك الدعم التنظيمى لهم وهو يؤكد صحة الفرض الثالث وعليه فأننا نقبل فرض العدم ونرفض الفرض البديل .

و بهذا فإن الباحث يكون قد اختبر الفروض و حقق الهدف من البحث ، و فيما يلى يقدم أهم النتائج التى خلص إليها .

ثامناً: أهم النتائج : -

يتناول الباحث أهم النتائج التى خلص إليها هذا البحث والتى يمكن تحديدها فما يلى : -

أ ـ تحليل سلوك المواطنة للمديرين : -

١ ـ أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن قياسه من النواحى الإدارية وينطوى على خمسة أبعاد هى الدفاع عن المنظمة والولاء لها والطاعة للقوانين والقرارات والمساهمة فى التطوير والمشاركة.

٢ ـ وجود اختلافات ذات فروق جوهرية بين المديرين فى المستويات الإدارية المختلفة فى سلوك المواطنة حيث أثبتت الدراسة أن هناك فروقا معنوية فى سلوك المواطنة إذا ما اختلفت المستويات الإدارية .

٣ ـ إن هناك اختلافات معنوية فيما بين المديرين فى الأهمية النسبية للأبعاد المكونة لسلوك المواطنة وذلك باختلاف المستويات الإدارية .

٤ ـ أن المديرون يدركون أن الدفاع عن المنظمة والمشاركة هى أهم أبعاد وسلوك المواطنة وتحتل الأهمية الأولى فى حين أن الطاعة والولاء والتطور يحتل المرتبة الثانية وهذا يعكس فهم المديرون للمواطنة على أنها للدفاع والمشاركة فى حين أن المواطنة هى سلوك تفاعلى متكامل يتضمن ضرورة توافر الأبعاد الخمسة بشكل تفاعلى ومتكامل .

٥ ـ أن الإدارة العليا هى اكثر المستويات الإدارية الثلاثة تميزا فى سلوك المواطنة وان أهم العوامل لديها الدفاع عن المنظمة وبهذا فانه يمكن القول أن الهدف الأول قد تحقق والفرض الأول قد ثبت صحته .

ب ـ أهم نتائج إدراك الدعم التنظيمى : -

لقد خلص البحث بالنتائج التالية والخاصة بادراك المديرون للدعم التنظيمى لهم .

١ ـ أن البنوك لا تدعم المديرون دعما كافيا يتناسب مع الأعباء والمسئوليات الملقاة عليهم .

٢ - أن المديرون على اختلاف المستويات يتفقون فى أن دعم الرئيس المباشر لهم هو الدعم الأكبر وضوحاً والذى يحتل الأهمية النسبية الأولى وان هذا النوع من الدعم هو السائد فى البنوك حيث اتفق المستويات الإدارية الثلاثة على المرتبة الأولى له .

٣ - أن المديرين على اختلاف مستوياتهم يدركون أن البنوك لا تدعم التقدم والترقية وان هذا الدعم لا يمثل الأهمية الأساسية للبنك وإنما جاء فى المرتبة الثانية وهذا يعكس عدم رضاء نسبه من المديرين على سياسات الترقية والتقدم الوظيفى فى البنوك الأمر الذى ينعكس على سلوك المواطنة لهم .

٤ - أن المديرون فى المستويات الإدارية وبخاصة الوسطى والتنفيذية يدركون أن البنوك لا تعط الاهتمام الكافى بدعم الخصائص الإيجابية للوظائف وان البنوك لا تهتم بدعم الوظائف وبالعوامل الدافعة بها كإثراء الوظيفة job Rechment وتوسيع الوظائف job inlargamente وما ينتج عنه من إثراء للوظائف ودعم للابتكار وجودة العمل .

٥ - أن المديرون فى المستويات الإدارية يدركون أن هناك قصورا من قبل البنوك فى دعم نظم تقييم الأداء وان نظم تقييم الأداء التى تسير عليها البنوك لا تحقق الأهداف ولا تتفق ونظم البنوك وأهدافها فضلا عن أنها لا تدعم المنافسة بين المديرين ولا تحفزهم .

٦ - أن المديرون فى المستويات الإدارية المتوسطة والتنفيذية يدركون أن قيم العمل لا تتوافر بالشكل المناسب فى البنوك وان البنوك لا تعط الاهتمام الكافى لدعم قيم مكان العمل وان قيم العمل لا تمثل أهمية لدى إدارة هذه البنوك .

٧ - أن المديرون على اختلاف مستوياتهم الإدارية قد اتفقوا جميعا على أن البنوك لا تدعم المديرون فى حل مشاكلهم وان البنوك لا تعط اهتمام كافى بمشاكل المديرون وحياتهم الوظيفية .

٨ - أن المديرون يختلفون باختلاف مستوياتهم الإدارية فى الأهمية النسبية لأبعاد الدعم التنظيمى حيث أثبتت نتائج البحث أن هناك فروقا معنوية بين المديرين باختلاف مستوياتهم فى إدراك الدعم التنظيمى وذلك من خلال اختلاف الأهمية النسبية للأبعاد واختلاف الترتيب لها وبهذا فقد تحقق الهدف الثانى وثبت صحة الفرض الثانى .

جـ - أهم نتائج العلاقة بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة التنظيمى :-

لقد خلصت نتائج البحث فى اثر دور الدعم التنظيمى على سلوك المواطنة إلى ما يلى :

١ - توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلاله معنوية بين الدعم التنظيمى للمدرين وسلوك المواطنة حيث أثبتت الدراسة أن العلاقة بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة قوية ومعامل ارتباط ٠,٧٠ وعند مستوى معنوية ١٪ وهذا يعكس انه إذا دعمت المنظمة المديرين فان ذلك ينمى ويزيد سلوك المواطنة لديهم وهذا يتفق مع دراسة Garham, orgon93 ، Eisenberger95

٢ - أن العلاقة بين الدعم التنظيمى وسلوك المواطنة ليست علاقة ارتباط فقط وإنما هى علاقة سببه حيث أثبتت الدراسة أن الدعم التنظيمى يفسر سلوك المواطنة ويساعد فى التنبؤ به

وذلك لان معامل الارتباط المتعدد ٧٢٪ ومعامل التفسير ٥٢ ٪ وهذا التفسير معنوى عند ١٪ وهذا يعكس من وجهة نظر الباحث أن العلاقة بين المديرون والمنظمة هى علاقة تبادلية توافقية وتقوم على تبادل المنافع وبالتالى فان المواطنة يعتبر من النتائج والمضامين التنظيمية الناتجة عن المنافع التى تمكن أن يحصل عليها .

٣ ـ أن هناك اختلافات معنوية فى تأثير أبعاد الدعم التنظيمى على سلوك المواطنة التنظيمية حيث اثبت الدراسة أن اكثر العوامل التى تؤثر على سلوك المواطنة والمسئولة عن تفسير التباين فى سلوك المواطنة بين المديرين هى دعم قيم العمل ودعم نظم تقييم الأداء ودعم الرؤساء للمديرين ودعم المنظمة للمديرين فى مواجهة المشاكل .

٤ ـ أن هناك تمايزا ذو دلاله معنوية بين المديرون فى سلوك المواطنة نتيجة الاختلاف والتمايز فى إدراك الدعم التنظيمى حيث اثبت البحث أن أبعاد الدعم التنظيمى التى اعتمد عليها البحث استطاعت أن تفسر سلوك المواطنة بين المديرين وان أبعاد الدعم التنظيمى يمكن أن تميز بين المديرين فى سلوك المواطنة وتفرق بين السلوك المرتفع للمواطنة من السلوك المنخفض عند المديرين وهنا يعكس أهمية إدراك الدعم التنظيمى فى بناء سلوك المواطنة حيث يرى Eisenberger أهمية التبادل فى علاقات الموظف مع المنظمة وأهمية رؤية وإدراك الدعم وهذا يتطلب من المنظمة دعم إدراك المديرين للدعم التنظيمى لهم لبناء سلوك المواطنة وزيادة مستوى أدائهم

٥ ـ أن الدعم التنظيمى يساعد فى تنمية الارتباط بالمنظمة وأعضائها وان المنظمة التى تدعم مديريها وموظفيها تساعدهم بشكل فعال فى بناء سلوك المواطنة لديهم

وبهذا يكون الباحث قد حقق الهدف الثالث وتم اختبار الفرضين الثالث والرابع وثبت صحتهما

التوصيات : -

بعد دراسة النتائج التى خلص إليها البحث يمكن للباحث أن يقدم التوصيات التالية

١ ـ ضرورة تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لجميع العاملين فى المنظمات بصفة عامة والمديرين بصفة خاصة وذلك لارتباط المواطنة بالأداء والفعالية التنظيمية

٢ ـ لعمل على تبنى نظام متكامل للمغريات التنظيمية بما يشجع على تنمية المساهمات ويزيد من سلوك المواطنة لدى المديرين

٣ ـ ضرورة تنمية اتجاهات العاملين نحو عوامل الدعم التنظيمى وذلك حتى يتسنى لهم التعرف على عوامل الدعم التنظيمى

أ ـ دعم وتخطيط المسار الوظيفى للمديرين لتحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وطموحات الأفراد

ب ـ دعم العوامل الدافعة للوظيفة وذلك من خلال إثراء الوظائف وتوسيع وتحسين نوعية الحياة الوظيفية لزيادة الشعور بالمسئولية والاستقلال الوظيفى

جـ ـ دعم قيم العمل وذلك بنشر ثقافة العدالة والمساواة وروح الفريق والتنسيق بين العاملين

وذلك حتى يمكن زيادة التواصل والترابط النفسى بين الفرد والمنظمة

د - دعم نظم تقييم الأداء وذلك لتأثير نظم تقييم الأداء على سلوك المواطنة وذلك لما لهذا البعد من تأثير على إدراك العدالة والمساواة والقدرة على دعم الابتكار وخفض الاتجاهات نحو سلوك الاغتراب

٤ - ضرورة تنمية ثقافة الدور الوظيفى بدلا من الواجبات الوظيفية وتنمية سلوك الأدوار الإضافية لدى المديرين وتشجيع المديرين على تبنى هذه الثقافة فى أعمالهم

٥ - ضرورة تحقيق التكامل فى السياسات الإدارية والتنظيمية الهادفة إلى تنمية سلوك المواطنة وذلك حتى يدرك العاملون الدعم التنظيمى لهم

٦ - الاهتمام بتطوير المناخ التنظيمى بصفة مستمرة وذلك من خلال تحديد أهم العوامل التنظيمية السائدة التى تشكل فيما بينها المناخ التنظيمى وذلك بالاعتماد على الدراسة المستمرة لاتجاهات الأفراد عن المناخ التنظيمى ومستوى الرضا عنه

٧ - دراسة التغيرات المستمرة فى البيئة المحيطة وذلك للتعرف على الاتجاهات الحديثة والتى تؤثر على الأداء الإدارى ومن ثم تهيئة المديرون للتعامل مع هذه المتغيرات وملاحقتها حتى يتحقق الفعالية الإدارية والتنظيمية

٨ - ضرورة دعم البيئة التنظيمية بما يسمح بتنمية الإبداع والابتكار الإدارى والعمل على اتخاذ القرارات لحل المشكلات المزمنة والتى تعانى منها المنظمات المصرية بصفة عامة والبنوك بصفة خاصة بحلول غير تقليدية

٩ - ضرورة دراسة اتجاهات العاملين بصفة مستمرة ومن خلال فترات زمنية متلاحقة للتعرف على أهم التغيرات فى سلوك العاملين واتجاهاتهم والعمل على معالجتها

١٠ - إعادة اختبار هذا البحث بمتغيراته على قطاعات أخرى و اختبار العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية و الفعالية التنظيمية فى المنظمات العربية

المراجع العربية

١) د .ربيع زكى عامر ، **الانحدار المتعدد** ، (الكويت: جامعة الكويت ، ١٩٨٩)

٢) د .شريف العاصى ، **بحوث التسويق** ، (الزقازيق: مكتبة المدينة ، ١٩٩٣)

٣) د .عادل زايد ، **"تنمية سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فى شركات قطاع الأعمال المصرى : دراسة تطبيقية "** ، **مجلة المحاسبة والإدارة والتامين** ، (العدد ٥٥، السنة ٣٩ ، ٢٠٠٠)

٤) د .على السلمى ، **الإدارة المصرية رؤية جديدة** ، (القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب)

٥) د .على محمود المبيض **"العوامل المؤثرة على سلوكيات المواطنة التنظيمية ، دراسة تطبيقية على العاملين بإدارة شئون الطلاب ، جامعة عين شمس "مجلة كلية التجارة** ، جامعة عين شمس ،١٩٩٩

٦) د .فتحى محمد على ، **مقدمه فى الإحصاء الحديث** ، (القاهرة: مكتبة عين شمس ، بدون تاريخ)

٧) د .محمد منصور ، د .محمد غمرى الشوادفى، **الإدارة المالية والتمويل** (الزقازيق : مكتبة المدينة ،٢٠٠٠)

المراجع الإنجليزية : -

8 - Alvin, B.C. & Roland B.T. **Marketing research**, (N.J.:Prentice holl, upper saddle review, 1998), pp. 450-480

9- Barbara, Multivariate Rata Analysis : **An introduction** ,(Irwin Homwood Inc. 1983), pp. 213-229

10 - Bateman.T.S. & Organ.D.W.,"**Job satisfaction and the good solids. The relationship between effect and citizenship", Academy of management journal**, (Vol.26 , 1983), pp. 570-596

11 - David A. Aker, Et. al., **Marketing research**, (6 Ed , John Wiley & Sons. Inc., N.Y: 1998), pp. 589-591

12 - Deckop.J.R. & Crika.C.C., "**Getting more than pay for organizational citizenship behavior and pay for organizational plans", Academy of management journal**., (Vol.42,No.42001), pp.420-428

13) Decop R.J. & Cirkac, " **Getting more than you pay for organizational citizenship behavior and pay for performance plans", Academy of management journal**, (Vol. 42, 1999), pp. 420-428

14) Eisenberger. R. Et.al., "**Perceived organizational support ", Journal of applied psychology**, (Vol.71,1986) pp. 500-507

15) Eisenberger.R. Et.al., "**Perceived organizational support and employee diligence commitment and innovation", Journal of applied psychology**. ,(Vol 75,1990), pp. 51-96

16) Garham J.W., "**An essay on organizational citizenship behavior employ responsibilities and rights"**, Academy of management journal, (Vol. 4, 1991), pp. 241-270

17) Graham.J.W. & Organ.D.W., "**Commitment and the covenantal organizational", Journal of managerial issues.**,(Vol.5,1993), pp. 483-502

18) Konovisky M.A. & Pugh S., "**Citizenship behavior and social exchange", Academy of management journal**, (Vol. 37, 1999), pp. 659-669

19) Koys J. Danial, "**The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior and turn over on organizational effectivness a unit level long tudinal study", Personal psychology**,(Vol. 54,2001), pp. 101-121

20) Lombert S.J., "**Added benefits the link between work life benefits and organizational citizenship behavior" ,Academy of management**, (Vol. 43. No 2, 2000), pp. 801-815

21) Machenzie.S. Podsakoff.P. Fetter.R., " **The impact of organizational citizenship behavior evaluation of sales person performance", Journal of marketing.**, (Vol.57, No.1,1993), pp 70-80

22) Moorman R.H. ,"**Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, Do fairness perceptions influence employee citizenship?", Journal of Applied psychology**, (Vol.76, 1991), pp. 845-852

23) Morrison E.W., "**Role definitions and organizational citizenship behavior; the importance of the employee's perspective", Academy of management journal**, (Vol. 37, 1994); pp. 1543-1567

24) O'Bannon .D.P. & Pearce.L.C., "**An exploratory examination of gains sharing in service organizational implications for organizational citizenship behovior and pay satisfaction**", **Journal of management issues.**, (Vol. Xi No.3,1999), pp363-378
25) O'Reilly C.A. & Chatman J. & Caldwell D.F., "**People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person - organization fit**", **Academy of management journal**, (Vol. 34,1991), pp. 487-516
26) Organ.D.W. & Ryont, " **Ameta- Analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior**", **Personal psychology.**, (Vol.48,1995), pp 776- 801
27) Organ.D.W., "**The motivation basic of organizational citizenship behavior**", **Research in organizational behavior.**, (Vol.12, 1990) pp 43-72
28) Padaskoff P.M. & Machenzee A.M., "**Organizational citizenship and the quantity and quality of work group performance**", **Journal of applied psychology**, (Vol. 82, 1997), pp. 262-270
29) Padaskoff P.M. & Machenzie S.B., "**Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations sales persons performance**", **Organizational behavior and human decision processes**, (Vol. 50, 1991), pp. 123-150
30) Podsokaff.P.M & Machenzee A.M.," **The impact of organizational citizenship behavior on organizational performonce; A review and suggestions for future research**", **Human performance.**, (Vol.10,1997), pp. 133-152.
31) Renech J. & Associates S. **New Traditions in business spirit and leadership in the 21st centuries (San Francisco: Barrett-Koehler**, 1992) pp. 212-260
32) Rousseu D. M. & Muleen Parks,"**The contracts of individual and organizational**", **Research in organizational behavior**, (Vol. 15, No. 1, 1993), pp. 14-34
33) Schnake M. "**Organizational citizenship: A review proposed model and research agenda**", **Human relation**, (Vol. 44, 1991), pp. 735-759
34) Shore.L & Wayne.S, "**Commitmend and employee behavior comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support**"., **Journal of applied psychology.**, (Vol.78 No5,1993), pp. 774-780
35) Smith .C.A.& Organ.D.W. & Near.J.P., " **Organizational citizenship behavior its nature and antecedents**", **Journal of applied psychology** ,(Vol.68 No.5,1993), pp 653-663
36) Susan.J Jawbert, " **Added benefits the link between work life benefits and organizational citizenship behavior**"., **Academy of management**, (Vol.43 No.4,2000), pp 801-815
37) Van Dyne.L & Garham.G.," **Organizational citizenship behavior construct redefinition, measurement and validation**", **Academy of management journal.**, (Vol.37,No.4,1994),pp. 785-802
38) Van Dyne L. & Soon A., "**Organizational citizenship behavior of contincent works in Singapore**", **Academy of management journal**, (Vol. 41, 1998), pp. 692-703
39) Walz S.M. & Niehoff B.P., " **Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-nenu restaurants**", **Academy of management journal**, (Vol. 39, 1997), pp. 321-344

نماذج قياس وعاء الضريبة العامة على المبيعات

دكتور/ محمد عباس بدوى
أستاذ المحاسبة والضرائب ـ كلية التجارة ـ جامعة الإسكندرية
عميد كلية التجارة بدمنهور (السابق)

مقدمة :

تناولت المادة رقم (١١) من القانون ١١ لسنة ١٩٩١ ، وكذلك المادة رقم (٦) من اللائحة التنفيذية لذات القانون أسس تحديد وعاء الضريبة العامة على المبيعات ، حيث تنص المادة رقم ١١ من القانون على أن :

« تكون القيمة الواجب الإقرار عنها والتى تتخذ أساساً لربط الضريبة بالنسبة للسلع أو ما يؤدى من خدمات خاضعة للضريبة هى القيمة المدفوعة فعلاً فى الأحوال التى يكون فيها بيع السلعة أو تقديم الخدمة من شخص مسجل إلى شخص آخر مستقل عنه وفقاً للمجريات الطبيعية للأمور وإلا قدر ثمن السلعة أو الخدمة بالسعر أو المقابل السائد فى السوق فى الظروف العادية وفقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وبالنسبة للسلع المستوردة من الخارج فتقدر قيمتها فى مرحلة الإفراج عنها من الجمارك بالقيمة المتخذة أساساً لتحديد الضريبة الجمركية مضافاً إليها الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المفروضة على السلعة ، وللوزير بالاتفاق مع الوزير المختص أن يصدر قوائم بقيم لبعض السلع أو الخدمات تتخذ أساساً لربط الضريبة .

كما تنص المادة رقم (٦) من اللائحة التنفيذية للقانون فى شأن تقدير القيمة ، على ما يلى :

أولاً : فى تطبيق أحكام المادة (١١) من القانون ، تكون القيمة الواجب الإقرار عنها التى تتخذ أساساً لربط الضريبة للسلع أو ما يؤدى من خدمات خاضعة للضريبة هى المبالغ المدفوعة فعلاً مقابل السلعة أو الخدمة الخاضعة للضريبة الثابتة بالفاتورة الضريبية التى حررها البائع المسجل إلى مشتر مستقل عنه للمجريات الطبيعية للأمور.

وللمصلحة فى غير ذلك من الحالات الحق فى تقدير ثمن السلعة أو الخدمة الخاضعة للضريبة بالسعر أو المقابل السائد فى السوق مسترشدة بالسياسات البيعية والتسويقية للمسجل ، وبالسعر المتداول لذات السلعة بنفس الجودة ، وسنة الصنع والمواصفات والمنشأ، والعلامة التجارية ، بين أكثر من بائع ومشتر مستقل كلا منهما عن الآخر فى

ذات المكان والزمان وفى نفس الظروف ووفقاً لما يثبت لدى المصلحة من مبررات.

ثانياً : يعتد فى قيمة السلع المستوردة من الخارج التى تتخذ أساساً للربط فى مرحلة الإفراج عنها من الجمارك بالقيمة المتخذة أساساً لتحديد الضريبة الجمركية مضافاً إليها الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المفروضة على السلعة .

ثالثاً : تتخذ القيمة المحددة لبعض السلع أو الخدمات الخاضعة للضريبة والواردة بالقوائم الصادرة من الوزير بالاتفاق مع الوزير المختص أساساً لربط الضريبة بالنسبة لهذه السلع أو الخدمات .

رابعاً : يكون وعاء الضريبة على الخدمات الخاضعة لها هو قيمة الخدمات الواردة بالفاتورة شاملة مقابل الخدمة دون أية رسوم أو ضرائب أخرى .

خامساً : تقبل الخصومات التجارية المتعارف عليها ، وذلك فى حالة ما إذا كان البيع من مسجل إلى مشترٍ مستقل عنه بحيث يكون وعاء الضريبة هو القيمة المدفوعة فعلاً .

سادساً : عند دخول السلع المصنعة فى المناطق الحرة إلى داخل البلاد تحسب الضريبة عليها طبقاً للأسس المتخذة لتحصيل الضريبة بمراعاة أن وعاء الضريبة العامة على المبيعات هو كامل قيمة السلعة مضافاً إليها الضريبة الجمركية المستحقة وغيرها من الضرائب والرسوم المفروضة .

سابعاً : تكون القيمة المتخذة أساساً لحساب الضريبة عند الإفراج عن السلع المستوردة من الجمارك بالنسبة للسلع المعفاة من الضريبة الجمركية كلياً هى القيمة المقبولة للأغراض الجمركية فقط ، أما فى حالة الإعفاء الجزئى من الضريبة الجمركية أو تخفيض هذه الضريبة فإن وعاء الضريبة هو القيمة المتخذة أساساً لحساب الضريبة الجمركية مضافاً إليها قيمة الضريبة الجمركية المنخفضة ، وغيرها من الضرائب والرسوم المفروضة على السلعة وبما لا يخل بمبدأ المعاملة بالمثل بالنسبة لما يرد بالاتفاقيات الدولية .

وباستقراء النصوص السابقة يمكن مناقشة أسس تحديد وعاء الضريبة العامة على المبيعات على نحو ما سيرد فى المبحثين التاليين :

المبحث الأول : أسس قياس وعاء الضريبة على السلع .

المبحث الثانى : أسس قياس وعاء الضريبة على الخدمات.

المبحث الأول

أسس قياس وعاء ضريبة المبيعات على السلع

يفهم من نص المادة رقم (١١) من القانون ١١ لسنة ١٩٩١ الذى أوردناه فى صدر هذا الفصل

أن وعاء الضريبة العامة على المبيعات بالنسبة للسلع يتم تحديده على أساس القيمة البيعية للسلع مع الأخذ فى الاعتبار مكان تصنيعها ، ونعرض فى هذا المبحث أسس تحديد القيمة البيعية للسلعة ، ثم نوضيح بعد ذلك حالات تحديد وعاء الضريبة لأنواع السلع التى وردت بنص المادة رقم (١١) من القانون ، وذلك على نحو ما سيرد فى الفرعيات التالية :-

أولاً : أسس تحديد القيمة البيعية للسلعة :

تتمى أسس تحديد القيمة البيعية للسلعة فى مجال الضريبة العامة على المبيعات إلى أساسين هما : الأساس الفعلى ، والأساس الحكمى ، وذلك على النحو التالى :

١ - أساس القياس الفعلى : ويستند هذا الأساس فى قياس القيمة الحقيقية لمادة الضريبة إلى البيئة ، وأداتها إقرار المسجل الذى يقدمه إلى الإدارة الضريبية التى تقوم بمراجعته والتحقق من قيمة ما جاء به . ولا يعنى ذلك أن البيانات التى ترد بهذا الإقرار نهائية فى مواجهة تلك الإدارة ، وإنما لها أن تدخل عليها من تعديلات فيما تقتنع بعدم مطابقته للحقيقة ، وذلك استناداً إلى فحص دفاتر المسجل وما يؤيدها من مستندات ، وفى حالة عدم وجود هذه الدفاتر أو عدم أمانتها وانتظامها ، فإنه يتم تحديد قيمة المادة الخاضعة للضريبة بطريق التقدير استناداً إلى أسس موضوعية .

وعلى ذلك فإن أساس القياس الفعلى إما أن يكون بطريق التحديد الفعلى استناداً إلى سجلات ودفاتر منتظمة ، أو يكون بطريقة التقدير استناداً إلى أسس موضوعية بالاسترشاد بما أوردته المادة رقم (٦/ثانياً) من اللائحة التنفيذية للقانون ، ومن ثم فإن استخدام طريقة التحديد الفعلى يتطلب توافر شروط معينة كما يتطلب استخدام طريقة التقدير اتباع ما أورده المشروع من إرشادات ، ويتم عرض كلا من الطريقتين على النحو التالى :-

(أ) طريقة تحديد قيمة السلعة فعلياً : تستخدم هذه الطريقة إذا ما توافرت الشروط الآتية :-

الشرط الأول : أن تكون قيمة المبيعات المدفوعة فعلاً ثابتة بفواتير ضريبية تم تحريرها عند بيع السلعة بما يتمشى مع المتطلبات التى أوردتها المادة رقم (٧) من اللائحة التنفيذية للقانون ، وذلك كما سنوضح فى حينه .

الشرط الثانى : أن يمسك المسجل الدفاتر والسجلات بما يتمشى مع ما جاء بالمادة رقم (١٥) من القانون والمادتين أرقام (٨) ، (٩) من اللائحة التنفيذية للقانون ، وذلك كما سيأتى فيما بعد .

الشرط الثالث : أن يقدم المسجل إقراره الضريبى إلى المأمورية المختصة فى الموعد المنصوص عليه فى المادة رقم (١١) من القانون ، كما سنوضح فيما بعد .

الشرط الرابع : قبول المصلحة للإقرار الضريبى الذى قدمه المسجل لعدم وجود اختلاف فى قيمة مبيعاته الحقيقية التى يسفر عنها الفحص الضريبى عما ورد فى إقراره .

(ب) طريقة تحديد قيمة السلعة تقديرياً :

تستخدم طريقة تحديد قيمة السلعة تقديرياً فى الحالات التى لا تتوافر فيها الشروط التى يلزم توافرها لاستخدام طريقة تحديد قيمة السلعة فعلياً كما تستخدم أيضاً بالنسبة للسلع المستوردة من الخارج كما سيأتى حالاً .وقد أوضحت المادة رقم (٦/أولاً) من اللائحة التنفيذية للقانون بعض الإرشادات التى تتبعها مصلحة الضرائب العامة على المبيعات لتحديد القيمة التقديرية دون مغالاة ، بحيث تعكس هذه القيمة السعر أو المقابل السائد فى السوق ، مسترشدة فى ذلك بما يلى :-

- السياسات البيعية والتسويقية للمسجل من حيث أسعار البيع (التمميز السعرى) ، أنواع الخصومات (تجارى ، كمية ، نقدى) ، التسهيلات الائتمانية وغير ذلك من السياسات.
- السعر المتداول فى الأسواق للسلع المثيلة التى تتفق مع السلعة التى يتم تقدير سعرها من حيث المواصفات والجودة وسنة الصنع.
- المنشأ أى بلد الصنع ، ومصدرها من حيث إنها سلعة محلية أو مستوردة وظروف السوق من حيث الزمان والمكان .
- العلامة التجارية للسلعة فى حالة تعدد منتجى السلعة .

وفى جميع الحالات ينبغى أن يثبت لدى مصلحة الضرائب على المبيعات المبررات التى تؤكد عدم المغالات فى القيمة الضريبية للسلعة.

٢ - أساس القياس الحكمى : ويقوم هذا الأساس على التحديد المسبق لأسس التحاسب الضريبى ، وذلك بالاتفاق بين مصلحة الضرائب وبين بعض طوائف المسجلين على أسس حكمية تتخذ أساساً لربط الضريبة ، ولعل المشرع يكون قد استهدف من السماح باستخدام هذا الأساس تبسيط إجراءات ربط وتحصيل الضريبة بالنسبة لبعض الأنشطة أو السلع ، وخصوصاً إذا ما تعذر وجود سجلات أو دفاتر منتظمة يمكن معها حصر الإنتاج الفعلى والمحاسبة على ضوئه .

وقد قامت مصلحة الضرائب العامة على المبيعات بإبرام العديد من الاتفاقيات مع بعض طوائف المسجلين لوضع أسس التحاسب الضريبى بناء على دراسات فنية قدمتها هذه الطوائف بعد مناقشتها وموافقة أطراف التعاقد عليها ، إلا أنه بعد تطبيق المرحلة الثانية والثالثة من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠١ ، اتجهت مصلحة الضرائب العامة على المبيعات إلى الحد من اتباع الأساس الحكمى .

ثانياً : حالات تحديد وعاء الضريبة .

تتعدد حالات تحديد وعاء الضريبة العامة على المبيعات ارتباطا بمنشأها (بلد الصنع) ومصدر الحصول عليها ، فلقد ميزت المادة رقم (٦) من القانون بين قيمة السلع المصنعة محلياً والسلع المستوردة ، وذلك على النحو التالى :-

١ - السلع المصنعة محلياً : وفقاً لنص المادة

رقم (١/٦) من القانون يتم تحديد القيمة الواجب الإقرار عنها بالنسبة للسلع المحلية على أساس قيمتها البيعية سواء أكانت القيمة المدفوعة فعلاً أو السعر السائد فى السوق حسب الأحوال ، وذلك كما أوضحنا فى الفرعية السابقة .

وقد أوضحت المادة (٦/خامساً) من اللائحة التنفيذية للقانون باستبعاد الخصومات التجارية المتعارف عليها ، شريطة أن يكون البيع من مسجل إلى مشتر مستقل عنه ، وبحيث يكون الوعاء هو القيمة المدفوعة فعلاً .

وتأسيساً على ما سبق ، فإن وعاء الضريبة بالنسبة للسلع المصنعة محلياً يتحدد على أساس القيمة البيعية الصافية التى يمكن قياسها بالنموذج رقم (١) الآتى :

نموذج رقم (١)

قياس وعاء الضريبة للسلع المحلية

قيمة السلعة		xx
يستبعد ما يلى:		
الخصم التجارى		(xx)
		xx
(فى حالة البيع من مسجل إلى مشتر مستقل)		
يضاف ما يلى (١):		
مقابل النقل	x x	
مقابل التصليح	x x	
مقابل الصيانة	x x	
مقابل التركيب	x x	
		x x
وعاء الضريبة (القيمة المدفوعة فعلاً)		x x

مثال رقم (١) حالة تحديد وعاء الضريبة لسلعة مصنعة محلياً :

يقوم أحد المنتجين المسجلين بتصنيع أجهزة التكييف بمنطقة المكس بالإسكندرية ، وقد أنتج خلال شهر يناير ٢٠٠٢ عدد ٢٠٠٠ جهاز تكلفة الجهاز ٣٤٠٠ جنيه يضاف إليه هامش ربح ٤٠ ٪ ولقد باع لإحدى الشركات المصرية التى تقوم بتجهيز مبنى الإدارة العامة لها عدد ١٠٠ جهاز بخصم تجارى ١٠ ٪ وبلغت مصاريف التركيب المضافة إلى فاتورة البيع ٢١٦ جنيها للجهاز ، ففى هذه الحالة يتم قياس وعاء الضريبة العامة على المبيعات على النحو التالى:

	جنيه
قيمة الأجهزة (٣٤٠٠ × ١٤٠٪ = ٤٧٦٠ × ١٠٠)	٤٧٦٠٠٠
الخصم التجارى (٧٦٠٠٠ × ١٠٪)	(٤٧٦٠٠)
	٤٢٨٤٠٠
مصاريف التركيب (٢١٦ × ١٠٠)	٢١٦٠٠
وعاء الضريبة	٤٥٠٠٠٠

٢ ـ السلع المستوردة من الخارج : وفقاً للمادة رقم (٢/٦) من القانون تعتبر القيمة المحددة أساساً لتحديد الضريبة الجمركية هى القيمة المحددة لوعاء الضريبة العامة على المبيعات ، وهو ما يتطلب التعرف على كيفية تحديد قيمة السلعة للأغراض الجمركية .

فلقد أوضحت المادة رقم (٢٢) من قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ كيفية تحديد القيمة الواجب الإقرار عنها فى حالة البضائع المستوردة ، وباستقراء نص المادة سالفة الذكر

(١) كانت المادة (٦/أولاً) من اللائحة التنفيذية للقانون ـ قبل إلغائها بقرار وزير المالية رقم (٧٤٩) لسنة ٢٠٠١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الضريبة العامة على المبيعات ـ تقضى بعدم دخول مقابل التصليح والصيانة أو التركيب أو النقل فى وعاء الضريبة بالنسبة للسلع ، إلا أن المادة المقابلة لتلك المادة فى القرار رقم (٧٤٩) لسنة ٢٠٠١ لم تقض بذلك حيث تم إخضاع هذه الخدمات للضريبة بالقرار الجمهورى رقم (٧٧) لسنة ١٩٩٢ باعتبارها خدمات تشغيل للغير .

يتضح أن المشرع حدد عناصر هذه القيمة على النحو التالى [1] :

(أ) عنصر الثمن : يقصد بالثمن الذى تحسب على أساس القيمة بالثمن الذى تساويه السلعة إذا عرضت فى سوق منافسة حرة بين مشتر وبائع مستقل كلا منهما عن الآخر .

(ب) عنصر الزمن : يتم تحديد القيمة للأغراض الجمركية على أساس الثمن الذى تساويه البضاعة الواردة فى تاريخ تسجيل البيان الجمركى ، أى واقعة قيد البيان الجمركى الذى يعده المستورد ويقدمه إلى الإدارة الجمركية التى تقوم بتسجيله فى دفتر (٤٦ك م) ويعد هذا البيان بمثابة شهادة إجراءات تحتوى على كافة المعلومات والإيضاحات الخاصة بالسلعة المستوردة .

(جـ) عنصر المكان : يتحدد المكان الذى على أساسه تتحدد القيمة للأغراض الضريبية بمكان وصول البضاعة وتسليمها (بلد المستورد) ، وذلك بافتراض تحمل البائع بكافة التكاليف والنفقات حتى تاريخ تسلمها فى ميناء الوصول ، وكذلك بافتراض أن المشترى يتحمل أية ضرائب أو رسوم مفروضة فى البلد المستوردة .

وعلى ذلك فإن القيمة التى تحسب على أساسها الضريبة الجمركية هى قيمة البضاعة (سيف) أى على أساس ثمن السلع Cost مضافاً إليه التأمين Insurnnce وكذلك النولون البحرى Freight ، حيث يتم ربط الضريبة الجمركية على أساس العناصر الثلاثة مجتمعة مع مراعاة ما قد تتضمنه الفاتورة من خصومات مقبولة لدى مصلحة الجمارك ، وهى الخصم النقدى ، خصم الكمية ، الخصم للمستوى التجارى (فمثلاً يمنح تاجر الجملة خصماً يزيد عما يمنح لتاجر التجزئة) ، خصومات التصدير (وذلك بالنسبة للسلع التى تواجه منافسة شديدة فى بلد المستورد)، والخصومات التى تمنح لوجود عيوب فى الصنف المستورد .

وقد أورد قرار وزير المالية رقم (٥٦) لسنة ١٩٨٨ ـ فى شأن تقدير قيمة البضائع للأغراض الجمركية المعمول به حالياً ـ القواعد الآتية :ـ

ـ البضائع المحدد قيمتها بنقد أجنبى أو بحسابات اتفاقيات أو حسابات غير مقيمة تقدر قيمتها على أساس القيمة الفعلية للبضائع مقومة بالعملة المصرية فى ميناء أو مكان الوصول فى تاريخ تسجيل البيان الجمركى محسوبة على أساس القيمة المعادلة والمحددة وفقاً للنظام الذى يصدره وزير الاقتصاد و (التجارة الخارجية) .

ـ تعتبر أسعار الصرف للعملات الأجنبية بالنسبة للجنيه المصرى الذى يذيعها البنك المركزى المصرى لدى البنوك التجارية المعتمدة فى نفس يوم تسجيل البيان الجمركى هى الأسعار الرسمية لبيع العملة والتى يعتد بها عند تحديد القيمة للأغراض الجمركية .

(١) د. سيد أحمد عبدالعاطى وآخرون ، دراسات فى المحاسبة الضريبية ، مطابع الدار الهندسية ، بدون تاريخ ، ص ١٦٢ ـ ١٦٧ .

لا تكون الجمارك ـ فى كافة الأحوال ـ مقيدة بما ورد بالمستندات المقدمة إليها والدالة على قيمة البضاعة بما فيها الفاتورة الضريبية الأصلية نفسها حتى ولو كانت مصدقاً عليها ، إذ للجمارك تقدير قيمة البضاعة بحسب سعرها الذى تساويه فى السوق العالمية وفقاً لقوائم الأسعار العالمية التى تذاع على مشروع الجمارك بصفة دورية ومنتظمة .

هذا وإذا ما تم التعرف على القيمة المتخذة أساساً لتحديد الضريبة الجمركية ، فإنه يتم تطبيق ما نصت عليه المادة رقم (٢/١١) من قانون ضريبة المبيعات بشأن تحديد وعاء الضريبة ، مع مراعاة ما تنص عليه المادة (٦/ ثانياً وسابعاً) من اللائحة التنفيذية للقانون ، والتى تقضى بأن يكون وعاء الضريبة للسلع المستوردة من الخارج والسلع المعفاة من الضرائب الجمركية كلياً أو جزئياً والسلع الخاضعة لضرائب جمركية مخفضة ، هو كامل القيمة الواجب الإقرار عنها لتحديد الضريبة الجمركية بالبيان الجمركى مضافاً إليها الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم المفروضة على السلعة (١) .

وتأسيساً على ما سبق ، فإن وعاء الضريبة بالنسبة للسلع المستوردة من الخارج فى مرحلة الإفراج الجمركى يمكن قياسه بالنموذج رقم (٢) الآتى :

نموذج رقم(٢)

قياس وعاء الضريبة للسلع المستوردة من الخارج

ثمن السلعة (C)		xx
يستبعد ما يلى:		
الخصومات المقبولة جمركياً		(xx)
صافى ثمن السلعة		x x
يضاف إليـــه		
التأمين البحرى (I)	x x	
النولون البحرى (F)	x x	
		x x
قيمة السلعة (سيف)		x x
يضاف إليها		
الضرائب الجمركية	x x	
ضرائب ورسوم أخرى	x x	
		x x
وعاء الضريبة		x x

مثال رقم (٢) حالة تحديد وعاء الضريبة لسلعة مستوردة :

قام أحد تجار الأجهزة المنزلية باستيراد عدد ٥٠ ثلاجة كلفينيتور قيمة الثلاجة (سيف) ١٠٠٠ دولار أمريكى وفئة الرسوم الجمركية على الثلاجة ٦٠ ٪ ، وقد بلغت الضرائب والرسوم الأخرى التى تم تحصيلها على هذه الرسالة ٤٠٠٠ جنيه ، وسعر الصرف للدولار ٤,٤٥ جنيهات مصرية ، ففى هذه الحالة يكون وعاء الضريبة العامة على المبيعات كالتالى :

		جنيـه
قيمة الأجهزة (١٠٠٠ × ٥٠ × ٤,٤٥)		٢٢٢٥٠٠
تضاف إليه		
الضرائب الجمركية (٢٢٢٥٠٠ × ٦٠٪)	١٣٣٥٠٠	
الضرائب والرسوم الأخرى	٤٠٠٠	
		١٣٧٥٠٠
وعاء الضريبة		٣٦٠٠٠٠

(١) من الضرائب والرسوم المفروضة على السلعة خلاف الضرائب الجمركية ، ما يفرض على السلعة من رسوم لحساب الغرف الصناعية (كرسم دعم صناعة الحرير الصناعى ـ رسم صناديق الدخان ، رسم دعم صناعة الجلود ... إلخ)
انظر منشور مصلحة الضرائب العامة على المبيعات رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٢ .

٣ ـ السلع المتداولة بالمناطق الحرة :

تعد المنطقة الحرة جزءاً من إقليم الدولة يتم تحديد نطاقه المكانى وتقام فيه مشروعات اقتصادية يصدر بها ترخيص من الجهة المختصة ، وتأخذ المنطقة الحرة حكم الأرض الأجنبية بالنسبة لحركة تداول الصادرات والواردات .

وينظم أحكام المناطق الحرة فى مصر حالياً قانون الجمارك رقم (٦٦) لسنة ١٩٦٣ ، كما يقرر قانون الاستثمار رقم (٢٣٠) لسنة ١٩٨٩ لتلك المناطق العديد من المزايا على ما يتم استيراده وتصديره من بضائع ، وعلى ما يرد لها من أصول رأسمالية وسلع وبضائع .

وقد ساير المشرع فى الضريبة العامة على المبيعات ما أخذت به القوانين سالفة الذكر بالنسبة للمناطق الحرة ، حيث خص المناطق والمدن والأسواق الحرة بمعاملة ضريبية متميزة وذلك لتشجيع هذه المناطق على الإنتاج والتصدير للخارج ، وحتى يتسنى لها المنافسة فى الأسواق الدولية .

وتوضح أحكام المادتين رقم (٧) ، ورقم (٨) من القانون رقم (١١) لسنة ١٩٩١ وكذلك المادة (٦/سادساً) من اللائحة التنفيذية للقانون أسس المعاملة الضريبية للسلع المتداولة فى المناطق والمدن والأسواق الحرة ، حيث تنص المادة رقم (٧) من القانون على أن : « تخضع للضريبة بسعر (صفر) السلع أو الخدمات التى تصدرها مشروعات المناطق والمدن الحرة والأسواق الحرة إلى خارج البلاد .

ولا تستحق الضريبة على ما تستورد هذه الجهات من سلع وخدمات لازمة لمزاولة النشاط المرخص لها به داخل المناطق ، والمدن الحرة ، والأسواق الحرة عدا سيارات الركوب .

كما لا تستحق الضريبة على السلع العابرة بشرط أن يتم النقل تحت رقابة مصلحة الجمارك وفقاً للإجراءات والاشتراطات والضمانات التى تحددها اللائحة التنفيذية ».

كما تنص المادة رقم (٨) من القانون على أن : «مع عدم الإخلال بما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة السابقة تستحق الضريبة على ما يرد من سلع أو ما يؤدى من خدمات خاضعة للضريبة وفقاً لأحكام هذا القانون إلى المناطق ، والمدن ، والأسواق الحرة ، لاستهلاكها المحلى داخل هذه الأماكن .

ويعتبر الاستيراد بغرض الإتجار داخل المناطق الحرة التى تشمل مدينة بأكملها فى حكم الاستهلاك المحلى .

كما تستحق الضريبة على ما يستورد من سلع أو خدمات خاضعة للضريبة وفقاً لأحكام هذا القانون من المناطق ، والمدن والأسواق الحرة ، إلى السوق المحلى داخل البلاد وذلك عدا ما نص عليه فى الفقرتين السابقتين من هذه المادة .

وتعامل الخدمات والسلع المصنعة فى مشروعات المناطق والمدن الحرة معاملة السلع المستوردة من الخارج عند سحبها للاستهلاك أو الاستعمال المحلى .

وتحدد اللائحة التنفيذية الحدود والقواعد

المنظمة للأحكام المنصوص عليها فى هذه المادة والمادة السابقة .

كما تنص المادة رقم (٥) من اللائحة التنفيذية للقانون على أن :

أولاً : تسرى فى شأن تنفيذ أحكام المادتين (٧) و (٨) من القانون فيما يختص بالسلع الخاضعة للرقابة الجمركية الإجراءات والشروط والضمانات ونظم الرقابة المعمول بها فى شأن الضريبة الجمركية .

وتحدد السلع والخدمات اللازمة لمزاولة النشاط المرخص به للمشروعات داخل المناطق والمدن أو الأسواق الحرة بمعرفة الجهات المختصة .

ثانياً : تعامل السلع المنتجة محلياً واللازمة لمزاولة النشاط المرخص به للمشروعات داخل المناطق والمدن والأسواق الحرة معاملة السلع المصدرة للخارج ووفقاً للإجراءات المتبعة فى شأنها .

ثالثاً : تستحق الضريبة على السلع أو الخدمات الخاضعة للضريبة وفقاً لأحكام هذا القانون والواردة للاستهلاك المحلى داخل المناطق والمدن والأسواق الحرة عند الإفراج عنها من الجمارك .

ويعتبر الاستيراد بغرض الإتجار داخل المناطق الحرة التى تشمل مدينة بأكملها فى حكم الاستهلاك المحلى .

وفى حالة خروج هذه السلع من المناطق والمدن والأسواق الحرة إلى السوق المحلى داخل البلاد لا تستحق الضريبة إلا على قيمة الضرائب الجمركية المستحقة عليها .

وباستقراء النصوص السابقة يمكن عرض أسس تحديد الوعاء بالنسبة للسلع المتداولة بالمناطق والمدن والأسواق الحرة سواء الواردة إليها أو الصادرة منها ، وذلك على النحو التالى :

١/٣ السلع الواردة للمناطق والمدن والأسواق الحرة :

وتتمثل هذه السلع فيما يتم استيراده من الخارج ، وكذلك السلع المشتراة من السوق المحلى ، وتتم المعاملة الضريبية بالنسبة لكل نوع من هذه السلع كالتالى :

(أ) السلع المستوردة من الخارج : ويقصد بها السلع التى تقوم المشروعات التى تزاول نشاطها المرخص به داخل المناطق والمدن والأسواق الحرة باستيرادها من الخارج وقد يتم استيراد هذه السلع لغرض استخدامها فى النشاط المرخص به أو لغرض الاستهلاك أو الإتجار، وتوضح المادتان رقم (٧) ورقم (٨) من القانون ، والمادة (٥) من اللائحة التنفيذية للقانون المعاملة الضريبية لهذه السلع بالتفرق بين الحالات الآتية :

الحالة الأولى : وهى حالة السلع التى تقوم باستيرادها المشروعات العاملة فى المناطق والمدن والأسواق الحرة لاستخدامها كمستلزمات إنتاج للنشاط المرخص به . فهذه السلع لا يستحق عنها ضريبة وفقاً للمادة (٢/٧) من القانون باستثناء سيارات الركوب ، حيث تخضع هذه السيارات للضريبة بنفس الأسس السابق مناقشتها فى مجال قياس وعاء الضريبة على السلع المستوردة من الخارج ،

ويعنى ذلك أن قياس وعاء الضريبة بالنسبة لهذه السيارات يتم باستخدام النموذج رقم (٢) سالف الذكر .

ومن نافلة القول ، إن الذى يخضع فى هذه الحالة سيارات الركوب فقط ، حيث إنه إذا قامت هذه المشروعات باستيراد أنواع أخرى من السيارات ، فإن الضريبة لا تسرى عليها ، إذ إنه لو كان المشرع فى نيته إخضاع سيارات النقل المخصصة لتلك المشروعات لنص على ذلك صراحة ، كما فعل فى المادة (٢/٨) من القانون التى نعرضها فى الحالة التالية .

الحالة الثانية : وهى حالة السلع التى تقوم المشروعات العاملة فى المناطق والمدن والأسواق الحرة باستيرادها من الخارج بغرض الاستهلاك أو بغرض الإتجار ، حيث تسرى عليها الضريبة وفقاً للمادة (٢/٨) من القانون الذى اعتبرته استيراداً كالاستهلاك المحلى حتى ولو كان الاستيراد بغرض الإتجار ، ويعنى ذلك أن هذه السلع تخضع للضريبة على المبيعات فى مرحلة الإفراج الجمركى ، ولذلك يتحدد وعاؤها بالقيمة (سيف) التى يوضح مكوناتها النموذج رقم (٢) الخاص بقياس وعاء الضريبة على السلع المستوردة من الخارج .

مثال رقم (٣) تحديد وعاء الضريبة لسلعة مستوردة لغرض الإتجار داخل المنطقة الحرة :

استورد أحد التجار رسالة مكثفات لزوم تصنيع الثلاجات برسم المنطقة الحرة بالعامرية وقد تبين من مستندات دخول هذه الرسالة ما يلى : الكمية ٣٠٠٠ مكثف ، سعر المكثف سيف ٦٠ دولاراً أمريكياً ، رسم الوارد على المكثفات ٤٠ ٪ ، وقد بلغت مصاريف التفريغ ٤٠٠٠ جنيه ، وسعر الصرف للدولار ٤,٥٥ جنيهات ، ففى هذه الحالة يكون وعاء الضريبة العامة على المبيعات كالتالى :

جنيـه	
٨١٩٠٠٠	قيمة السلعة سيف (٣٠٠٠ × ٦٠ × ٤,٥٥)
٤٠٠٠	مصاريف التفريغ
٨٢٣٠٠٠	وعاء الضريبة

الحالة الثالثة : وهى حالة السلع العابرة ، وتتمثل هذه السلع فى بضاعة ترد من الخارج إلى الدولة فى مرحلة تبدأ وتنتهى خارج حدودها دون أن تتداول داخل البلاد ، وقد يحدث ذلك بنقل تلك البضاعة من سفينة إلى أخرى فى نفس الميناء أو ميناء آخر ، أو بإيداعها المخازن المعدة لذلك بالدائرة الجمركية حتى تصدر إلى الخارج .

ولما كانت البضاعة العابرة غير معدة أساساً للاستهلاك المحلى فإن المادة (٣/٧) قضت بعدم استحقاق الضريبة عليها شريطة أن يتم نقل هذه البضاعة باتباع الإجراءات والشروط والضمانات المعمول بها فى شأن الضريبة الجمركية فيما يختص بالسلع الخاضعة للرقابة الجمركية .

[وسنوالى استكمال هذا البحث فى العدد القادم]

* * * * * * *

الحساب الختامى ... وماذا يقول ؟

دكتور/ محمــــــد البـــاز

عن **الحساب الختامى** لموازنة ٢٠٠١ ـ ٢٠٠٢ كانت وقفتنا عرضنا فيها للفرق بين الموازنة العامة للدولة والحساب الختامى كما عرضنا لمكونات كلا منهما ... ثم وقفنا عند إطار الموازنة العامة فى مصر بأبوابها الأربعة .

وعندما نتكلم عن الموازنة العامة فى مصر فإنها تشمل أمرين : الموازنة العامة للدولة (الجهاز الإدارى + وحدات الإدارة المحلية + الهيئات العامة الخدمية) ، وموازنة الهيئات الاقتصادية العامة ... وكذلك يكون الحساب الختامى لتلك الموازنة .

والسؤال المباشر الذى نطرحه بمناسبة مناقشة حساب ختامى ٢٠٠١ ـ ٢٠٠٢ ... ماذا يقول هذا الحساب الختامى ... وما دلالة ما يقول ... وكيف نتعامل مع ذلك ؟

ماذا يقول الحساب الختامى لعام ٢٠٠١ ـ ٢٠٠٢ ؟ .

أولاً : إن الموازنة العامة (الإيرادات) بالغة الضعف فهى لم تتجاوز ٨٩ مليار جنيه تقريباً ... والانفاق العام بلغ ١٣٥ مليار جنيه تقريباً ... أى بعجز حوالى ٤٦ مليار جنيه وهو ما يتجاوز نصف قيمة الموارد العامة ... أى أن كل جنيه ننفقه نستدين أكثر من نصفه .

فهل هذا يعكس ضعفاً فى الموارد أم زيادة فى الإنفاق العام لا مبرر لها ... ؟

يجب أن نفرق بين أمرين هنا ... الأمر الأول حجم الإنفاق العام «١٣٥» مليار جنيه وهذا ليس حجماً كبيراً لا مبرر له بل إنه فى حاجة إلى زيادة لأن الخدمات العامة ما زالت حجماً وجودة تحتاج إلى المزيد ... وأما الأمر الثانى هو مدى فاعلية هذا الإنفاق أياً كان حجمه وتلك قضية أخرى تبدى وزارة المالية أهمية خاصة لها ولكنها تحتاج إلى مزيد من الجهد من مختلف الوزارات ومن المجتمع بأسره .

إن إن يفصح عنه الحساب الختامى هنا هو ضعف الموارد العامة بشكل ملحوظ عند مقارنتها بحجم الإنفاق العام على تواضعه .

وهذا يطرح علينا سؤالاً مهماً كيف ننمى الموارد العامة والتى لم تصل حتى إلى نصف الإنفاق العام .

هذا هو السؤال المطروح هنا ...

ونحن نطرح هنا سبعة محاور فى هذا الاتجاه هى :ـ

١ ـ إعادة هيكلة النظام الضريبى برمته ... ذلك أن ما يستند إليه النظام القائم هو افتراض لم تثبت صحته ... وهو أن ضرائب أكثر ذات سعر أكبر تؤدى إلى حصيلة أوفر .

ونحن نزعم أن إعادة الهيكلة هنا يجب أن تتبنى فرضاً آخر هو ضرائب أقل ذات سعر معتدل تؤدى إلى حصيلة أكبر ...

وقد جربنا ذلك فى بعض الأحيان وثبت نجاحه وفاعليته ... فى الرسوم المقررة مثلاً على تسجيل العقارات عندما انخفض سعر الرسم إلى النصف زادت الحصيلة إلى الضعف ... وأرجوكم أن تراجعوا الأرقام فى هذا الصدد ... وهذا فقط مجرد مثال .

٢ ـ الاستمرار فى تحسين الإدارة الضريبية من حيث حصر المجتمع الضريبى وتطوير عمليات الفحص والربط والتحصيل ... والقضاء على التراكمات التى تؤدى إلى تقادم الضريبة وهذا موضوع أعلم أن وزارة المالية تعطيه اهتماماً خاصاً وحدث فيه تقدم ملحوظ ... ولكن الاستمرار فيه أمر مهم فمازال الطريق طويلاً فى هذا الصدد .

٣ ـ إنهاء المتأخرات الضريبية لدى الجهات الحكومية أو غير الحكومية وتسوية آلاف المنازعات فى المحاكم ولجان الطعن واللجان الداخلية وفقاً لرؤية أكثر واقعية ... وإعطاء مرونة للجهاز الضريبى تحقق له أمرين : سرعة الانتهاء من ذلك وزيادة اتفاقيات أو أساليب التحاسب الضريبى مع الأنشطة النوعية .

٤ ـ تشجيع الاقتصاد غير الرسمى على الانضمام إلى الاقتصاد الرسمى بأسلوب الترغيب وليس الترهيب وهذا لابد أن تكون له آليات مختلفة تحقق فائدة ومصلحة للطرفين ولنا عودة إلى هذا الموضوع .

٥ ـ إعادة هيكلة الدين العام المحلى بما يسمح بخفض عبئه على الموازنة العامة بغض النظر عن كون حجم هذا الدين فى الحدود الآمنة أم أنه بدأ يتجاوزها .

٦ ـ معالجة أوضاع الهيئات الاقتصادية العامة وفق برنامج مختلف عن «استبدال الديون بأصول» وهذا أمر يحتاج إلى اهتمام خاص بدأناه ولم نستكمله بعد .

٧ ـ تحسين نمط وأسلوب توزيع الدخل القومى بما يدفع معدلات التنمية ويحقق العدل الاجتماعى ويوفر أساساً سليماً لزيادة طاقة المجتمع الضريبية .

ثانياً : ضرورة تحسين أساليب وآليات وضع تقديرات الموازنة العامة للدولة وذلك من خلال ما يلى :

١ ـ الانتقال من موازنة الاعتمادات والبنود إلى موازنة البرامج والأداء ... وهذا يعنى أن تستند تقديرات الموازنة ليس فقط إلى ما تحقق من نتائج عن سنوات سابقة ولكن أيضاً ما يستهدف ويتوقع خلال الفترة القادمة فى شكل برامج مدروسة لكل وحدة من وحدات الموازنة .

٢ ـ تحسين واستكمال دورة إعداد الموازنة ... ذلك أنه بعد تجميع تقديرات الموازنة لوحدات الجهاز الإدارى والإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية ووضعها على أساس مركزى يجب مرة أخرى العودة بتلك التقديرات إلى المحليات ووحدات التنفيذ لإعادة صياغة برامجها على هذا الأساس وكذلك استطلاع رأى تلك الوحدات فى إطار ما يعرف بالتغذية العكسية أو المرتدة بين المستوى

المركزى والمستويات الأخرى ... وذلك بدلاعن التسلسل الهرمى وحيد الاتجاه فى دورة الموازنة وقد أشار تقرير لجنة الخطة والموازنة فى مجلس الشعب بحق إلى هذه النقطة .

ثالثاً : تفعيل آليات وأساليب الرقابة وذلك من خلال ما يلى : ـ

١ ـ دراسة وتحليل دور التأشيرات العامة والخاصة المرفقة بقانون ربط الموازنة بما يحسن من عملية التخطيط المالى العام ويحسن من إدارة الإنفاق العام ومن الجدير بالذكر هنا أن صافى التعديلات القانونية على الربط الأصلى للإنفاق العام بموجب التأشيرات العامة والخاصة بلغت فى ٢٠٠١ ـ ٢٠٠٢م حوالى ١٣,٤ مليار جنيه .

٢ ـ تحسين عملية تحليل نتائج الموازنة العامة وتحليل الجزء الأكبر من الاعتمادات الإجمالية فى الموازنة على زيادة اعتمادات بعض البنود وهذا لا يمنع من الاحتفاظ باحتياطى غير موزع لمواجهة الطوارئ لدى السلطة المركزية .

٣ ـ العمل على إجراء مقارنة ربع سنوية لتنفيذ الموازنة العامة على نمط ما يحدث بالنسبة لخطة التنمية والتى تقوم وزارة التخطيط بها .

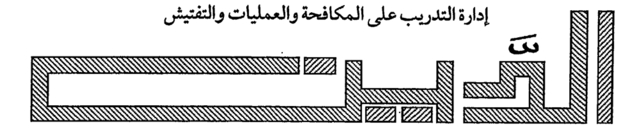
تلك بعض الجوانب التى يمكن أن نقف عندها فى إطار ما اتضح عنه الحساب الختامى .

وزارة المالــــية

مصلحة الضرائب على المبيعات

الإدارة المركزية لمراكز التدريب

إدارة التدريب على المكافحة والعمليات والتفتيش



****

الهدف :

(١) ماهــية الديــن .

(٢) الشروط الواجب توافرها فى الدين.

(٣) مصـــادر الدين .

(٤) أنـــواع الدين .

وهو تحقيق ذلك بدقة تامة فى ضوء أحكام قانون المرافعات والقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ بشأن الضريبة العامة على المبيعات .

مقدمة :

والآن سنتناول بالدراسة حالة عدم التزام المسجل بالسداد فى الميعاد القانونى حيث تعتبر مستحقات المصلحة فى هذه الحالة ديناً واجباً سداده فى ذمة المكلف ، إلا أن هذا الدين يجب توافر شروط معينة له حتى يعتبر ديناً يمكن المطالبة به واتخاذ الإجراءات القانونية بشأن حالة عدم سداده طواعية من جانب المكلف بأحكام القانون ١١ لسنة ١٩٩١ وتبدو أهمية دراسة الدين لما له من تأثير سلبى على حصيلة المصلحة حيث إن تراكم هذه الديون أو المستحقات وزيادتها بصفة مفردة سيؤثر فى النهاية على التزام المصلحة بتحقيق الربط المنوط بها تحقيقه وفقاً لخطة الموازنة العامة للدولة كما أن ذلك سيؤدى إلى ما يحصل عليه موظفو المصلحة من مكافآت أو امتيازات والعكس عند الإجهاز على هذه الديون والعمل على الحد منها أولاً بأول وملاحقتها وتكثيف الجهود فى سبيل تحصيلها سينعكس ذلك بدوره على موظفى المصلحة من حيث إثابتهم ومكافأتهم وسنتناول الآن دراسة ماهية الدين وشروطه ومصادره وأنواعه .

(١) ماهية الدين :-

١/١ هو كل مبلغ مستحق للمصلحة أياً كان سند الاستحقاق حل موعد سداده ولم يسدد يعتبر ديناً .

٢/١ ويعتبر الدين رابطة بين طرفين أحدهما دائن والآخر مدين بمقتضى هذه الرابطة يقوم المدين بالسداد طواعية أما إذا امتنع عن الوفاء بالسداد فللدائن

الحصول على هذا السداد رغماً عن إرادة المدين وهو ما يسمى بالإلزام الجبرى أو التنفيذ الجبرى والذى سنتعرض له مستقبلاً تحت عنوان " الحجز الإدارى ".

(٢) الشروط الواجب توافرها فى الدين :-

يجب أن يتوافر فى الدين ثلاثة شروط وهى :-

١/٢ أن يكون الدين محقق الوجود.

٢/٢ أن يكون معين المقدار .

٣/٢ أن يكون حال الأداء .

وسنتناول بالشرح والحديث عن كل شرط من هذه الشروط :

١/٢ أن يكون الدين محقق الوجود :-

بمعنى أن يكون هناك دين ثابت فى ذمة المدين ليس معلقاً على شرط لم يتحقق بعد أو يكون ديناً احتمالياً بمعنى قد يتواجد هذا الدين فى المستقبل أو قد يكون الدين محل شك أو أن يكون هناك نزاع حوله .

٢/٢ أن يكون الدين معين المقدار:-

بمعنى أن هذا الدين محدد مقداره حيث سنرى فيما بعد أنه فى حالة التنفيذ الجبرى على أموال المدين أن الحجز يقتصر على الوفاء لمستحقات الدائن .

٢/٣ أن يكون الدين حال الأداء :-

بمعنى كون الدين مستحقاً بالفعل فى ذمة المدين فلا يمكن مطالبة المدين بالوفاء بالتزامه أو إجباره على الوفاء به إلا إذا كان حق الدائن مستحق الأداء فعلاً فإذا كان مؤجلاً فلا يجوز إجباره بالسداد إلا إذا حل ميعاد الأجل.

(٣) مصادر الدين :

١/٣ إقرار غير مصحوب بالسداد.

٢/٣ فروق الفحص (نموذج ١٥ ض . ع.م) و(نموذج ١٤ض . ع.م) كتقدير مكتبى للمصلحة فى حالة عدم تقديم الإقرار .

٣/٣ الشيكات المرتدة .

٤/٣ الأحكام النهائية الصادرة لصالح المصلحة .

٥/٣ قرارات التحكيم .

٦/٣ الموقوفات .

٧/٣ السلع الرأسمالية .

٨/٣ الضريبة الإضافية (نموذج ١٦ض .ع. م) .

وسنتكلم عن مصادر الدين بالتفصيل كما يلى :

١/٣ إقرار غير مصحوب بالسداد :-

أوجب القانون ١١ لسنة ١٩٩١ فى المادة "١٦" منه على أن يقوم المسجل بتقديم إقراره الشهرى ولو لم يكن قد حقق بيوعاً أو أدى أية خدمات خلال شهر المحاسبة وأوجبت المادة ٣٢ من القانون ذاته على أن يكون الإقرار الشهرى مقترناً بسداد الضريبة ... ويفهم من ذلك أن عدم سداد الضريبة المستحقة للمصلحة فى الميعاد القانونى يعطى لها الحق فى اتخاذ ما تراه من إجراءات قانونية فى سبيل تحصيل الضريبة لكونها أصبحت ديناً مستحقا لها فى ذمة المكلف .

٢/٣ فروق فحص :-

نموذج ١٥ ض. ع.م ، ونموذج ١٤ ض. ع. م كتقدير مكتبى للمصلحة فى حالة عدم

تعديل الإقرار المقدم من المسجل ويخطر المسجل بهذا التعديل بخطاب موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول خلال ثلاث سنوات من تاريخ تسليمه الإقرار للمصلحة (م١٧) ... ويفهم من ذلك أنه فى حالة فحص إقرارات المسجل واستحقاق المصلحة لفروق ضريبية ناتجة عن فحص هذه الإقرارات وعند انتهاء المواعيد القانونية للتظلم من هذه التقديرات وكونها أصبحت نهائية فللمصلحة الحق فى اتخاذ ما تراه من إجراءات قانونية فى سبيل تحصيل تلك المستحقات لكونها ديناً مستحقاً للمصلحة ... كذلك للمصلحة الحق فى تقدير الضريبة حالة عدم قيام المسجل بتقديم إقراره الشهرى فى الميعاد القانونى (نموذج ١٤ض.ع.م) وهو عبارة عن تقدير مكتبى جزاء للمسجل الذى يتخلف عن تقديم إقراره الضريبى فى الميعاد القانونى .

٣/٣ الشيكات المرتدة :-

وهى الشيكات التى يقوم بعض السادة المسجلين بتقديمها للمصلحة عن ضريبة مبيعات أو فروق أو ضريبة وفاء لمستحقاتها دون تحصيلها لأمر الذى يفوت على الخزانة العامة الحصول على مواردها فى التوقيتات التى حددها القانون .

٤/٣ الأحكام النهائية الصادرة لصالح المصلحة :-

قد يثور نزاع حول مستحقات المصلحة ويقوم صاحب الشأن برفع دعوى فى الموضوع ، وقد يكون رفع الدعوى بناء على طلب من المصلحة ضد صاحب الشأن كما فى حالة التهرب من سداد الضريبة وعند صيرورة الحكم نهائياً وصادرا لصالح المصلحة بأحقيتها فى الضريبة فلها التنفيذ بمقتضى هذا الحكم لكون مستحقات المصلحة أصبحت ديناً فى ذمة صاحب الشأن وواجباً سداده .

٥/٣ قرارات التحكيم :-

فى حالة إحالة النزاع للتحكيم (طبقاً للمادة ٣٥ من ق ١١ لسنة ١٩٩١) وصدور قرار نهائى فى التحكيم لصالح المصلحة فلها أن تشرع فوراً فى المطالبة بمستحقاتها الصادر بها قرار المحكمين باعتبار مستحقات المصلحة ديناً ثابتاً فى ذمة المسجل لصدور قرار بأغلبية أصوات المحكمين لصالح المصلحة .

٦/٣ الموقوفات :-

وهى تلك السلع التى يتم السماح بخروجها من المنافذ الجمركية ولم يتم سداد ضريبة المبيعات المستحقة عليها لحين تحديد موقفها من الإعفاء من عدمه أو اتخاذ الجهة المستوردة التدابير اللازمة لسداد الضريبة وفى حالة استحقاق المصلحة للضريبة لصدور قرار بعدم الموافقة على الإعفاء أو عدم السداد

تصبح الضريبة واجبة السداد لكون مستحقات المصلحة فى هذه الحالة ديناً واجباً سداده .

٧/٣ السلع الرأسمالية :-

وهى السلع التى يتم السماح بخروجها من المنافذ الجمركية من آلات ومعدات لازمة لتشغيل المصانع أو الورش ... فقد يسر القانون سداد الضريبة المستحقة على هذه السلع بتقسيطها بأقساط سنوية وعليه فبعد حلول ميعاد استحقاق المصلحة لهذه الأقساط وعدم سدادها فى المواعيد المحددة لذلك فللمصلحة الحق فى اتخاذ ما تراه مناسباً من إجراءات قانونية فى سبيل تحصيل تلك المستحقات باعتبارها ديناً واجب سداده كما لها الرجوع على الشركة الضامنة لسداد هذه الأقساط وهى شركة التأمين المختصة .

٨/٣ الضريبة الإضافية (نموذج ١٦ ض.ع.م) :-

وهى الضريبة الإضافية المستحقة بعد سداد الضريبة الأصلية وهى بواقع ١/٢ ٪ عن كل أسبوع تأخير أو جزء منها من تاريخ السداد .

(٤) أنــواع الدين :

١/٤ دين عادى .

٢/٤ دين ممتاز .

وسنعرض لكل نوع كما يلى :-

١/٤ ديــن ممتـــاز :-

وهى الديون التى تدخل فيها المستحقات المستحقة للدولة أو الحكومة أو الهيئات العامة والمدين بها أفراد أو هيئات عامة أو خاصة أخرى تشمل الضرائب والرسوم وهذه المستحقات تعتبر ديوناً لها حق الامتياز فى حالة تعدد الدائنين لمدين واحد أو عدة مدينين وقد يكون متنازع عليها أو غير متنازع عليها وقد نصت المادة ٣٤ من قانون ١١ لسنة ١٩٩١ بأن الضريبة والمبالغ الأخرى المستحقة للمصلحة بمقتضى هذا القانون لها امتياز على جميع أموال المدينين بها أو المكلفين بتحصيلها وتوريدها للمصلحة عدا المصاريف القضائية (مادة ١١٣٩ مدنى) ويثبت لها ميزتا التقدم والتتبع فيكون للمصلحة حق استيفاء دينها قبل أى دين آخر حتى لو كان ممتازاً عدا المصاريف القضائية كما أن للمصلحة حق تتبع أموال مدينها توطئة للتنفيذ عليها فى أى يد كانت .

٢/٤ دين عـــادى :-

هى الديون التى يخرج مفهومها عن مفهوم الديون الممتازة السابق تعريفها .

ملخص :

وبذلك نكون قد انتهينا من دراسة الدين وحددنا ماهية الدين وشروطه ومصادره وأخيراً أنواع الدين .

* * * * * * * * * * * * *

مصر ومواجهة تحديات اتفاقية الجات

دكتور
مصطفى كمال طايل

خرجت قوى الحلفاء من الحرب العالمية الثانية منتصرة عسكرياً ولكن كانت فى ذات الوقت منهكة اقتصادياً بل ومدمرة فى بعض قطاعاتها الاقتصادية ، وهذا هو الحال بالنسبة لإنجلترا وفرنسا ناهيك عن دول المحور (ألمانيا - اليابان - إيطاليا) التى دمرت اقتصادياتها تماماً ، وهذه المجموعة الأخيرة هى التى خرجت منهزمة فى هذه الحرب ، ولذا كان السبيل إلى تدعيم اقتصاديات هذه الدول جميعها هو الإسراع بتنمية اقتصادياتها وإعادة بنائها من جديد من خلال مؤسسات اقتصادية دولية مثل البنك الدولى للإنشاء والتعمير وصندوق النقد الدولى والاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الجات) وهذه المؤسسات قد تمخضت عن مؤتمر بريتون وودز فى عام ١٩٤٤ بالولايات المتحدة الأمريكية ، هذا بالإضافة إلى مشروع مارشال لتعمير أوربا بعد الحرب العالمية الثانية .

ولقد كان من أهم أهداف اتفاقية بريتون وودز هو العودة بالعالم إلى نظام التجارة الخارجية والمدفوعات الدولية متعددة الأطراف وتحرير التجارة الدولية .

ولذا يعتبر تشجيع التجارة الدولية هدفاً من أهداف كافة المؤسسات السابق الإشارة إليها ، ولكن فيما يتعلق بالاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الجات) فإنه يعد العمود الفقرى لهذه الاتفاقية منذ بدء سريانها فى عام ١٩٤٨ ، وهى فى سبيل ذلك الهدف اتخذت أسلوبين رئيسيين **للوصول إلى تحرير التجارة بين الدول الأعضاء فى هذه الاتفاقية على النحو التالى :-**

الأول : تقديم المشورة للدول الأعضاء فى الاتفاقية فيما تصادفه من مشاكل فى تطبيقها ، حيث يقوم خبراء الجات بدراسة المشكلة المعروضة عليهم واقتراح عدد من الحلول البديلة للاختيار فيما بينهم وفقاً لظروف كل عضو من الدول الأعضاء .

الثانى : اللجوء إلى سبيل التفاوض الذى يؤدى بدوره إلى التوفيق بين الدول الأعضاء فى تنفيذ الاتفاقية بحيث لا يتم اللجوء إلى التصويت إلا فى أحوال نادرة عملياً ، وطبقاً لهذا الأسلوب الأخير فقد عقدت ثمانى جولات فى إطار هذه الاتفاقية تركز البحث بين الدول

الأعضاء خلال الخمس جولات الأولى فى كيفية تخفيض نسب الجمارك على السلع المتبادلة فيما بين الدول الأعضاء أما الجولة السادسة (جولة كيندى) فقد أضافت إلى ما سبق كيفية التخفيف من الحواجز الأخرى غير الجمركية ، بينما سلكت الجولة السابعة المعروفة باسم جولة (طوكيو) مسلكاً أكثر طموحاً ، حيث وقعت فى نهايتها (نوفمبر ١٩٧٩) الدول التسع والتسعون المشاركة فيها على عدد من الاتفاقيات التى شكلت فيما بينها إطاراً قانونياً أفضل يحكم التجارة الدولية ، وتجدر الإشارة إلى أن مصر قد انضمت إلى هذه الاتفاقية فى عام ١٩٧٠ .

ومع بداية عام ١٩٨٦ ، تم الإعداد للجولة الثامنة (جولة أوروجواى) والتى انتهت بالاجتماع الأخير فى ربيع عام ١٩٩٤ (١٩٩٤/٤/١٥) بمدينة مراكش بالمملكة المغربية وتعتبر هذه الجولة من أهم الجولات المشاركة فيها (١١٧دولة) بالإضافة إلى إدراج هذه الجولة لعدد من **الموضوعات لم تكن مدرجة من قبل مثل : ــ**

- إيجاد إطار ملائم للتجارة فى مجال الخدمات .
- إيجاد الحلول لبعض مسائل تدابير الاستثمار المتعلقة بالتجارة وعلاقة الجات بصندوق النقد والبنك الدوليين .
- المزيد من الحماية لجوانب الملكية الفكرية.
- إعادة النظر فى الاتفاقيات ثنائية الأطراف (بين عضوين من أعضاء الاتفاقية) والتى تتعلق بصناعة الألياف فى المنسوجات عموماً .

ويعد الاجتماع الأخير لاتفاقية الجات ذو أهمية خاصة ، إذ أقرت الدول المجتمعة (١٢٠دولة) تعديل اسم اتفاقية الجات إلى (المنظمة العالمية للتجارة متعددة الأطراف) وكذا التوقيع على **الاتفاقيات** التى تؤمن مسار هذه المنظمة الدولية التى طال انتظارها لما يقارب ٥٠ عاماً **والتى تنحصر فيما يلى : ــ**

- اتفاقية الزراعة والمنسوجات .
- اتفاقية بشأن القضايا المتعلقة بالاستثمار .
- اتفاقية مكافة الإغراق .
- اتفاقية التدقيق قبل الشحن .
- اتفاقية قواعد شهادات المنشأ .
- اتفاقية إجراءات تراخيص المنشأ .
- اتفاقية إجراءات تراخيص الاستيراد .
- اتفاقية الدعم والتعويض .
- اتفاقية التدابير الوقائية .
- اتفاقية الخدمات .
- اتفاقية الملكية الفكرية .
- اتفاقية تسوية المنازعات .

ولقد وقعت حتى الآن على هذه الاتفاقيات ما يزيد على ١٢٥ دولة ، ولقد انضمت الصين الشعبية إلى هذه المنظمة والتى تعتبر مكسباً كبيراً لهذه المنظمة نظراً لإمكانياتها الاقتصادية والتجارية .

ولما كانت مصر أحد الدول الأعضاء فى هذه الاتفاقية أضحى لزاماً عليها أن تواجه المتغيرات الدولية التى ستتمخض عند بداية

العمل بالاتفاقيات التى أقرتها المنظمة العالمية للتجارة خلال السنوات القليلة المقبلة ، إذ أنه من الظاهر للعيان أكبر دول العالم الثالث (ومصر إحدى هذه الدول) ستواجه صعوبة فى اقتصادياتها من جراء هذه الاتفاقيات خاصة عند تصريفها لصادراتها داخل أسواق الدول المتقدمة ، إذ ستقابل كثيراً من التمييز لصالح المنتجات المحلية لهذه الدول وظهور السياسات الحمائية لصالح المنتجين المحليين أو المزارعين بالإضافة إلى مشاكل الإغراق .

ناهيك عن الآثار التى ستحدثها اتفاقية الملكية الفكرية بما أوجدته من حماية لهذه الملكية فى ضوء مقررات هذه المنظمة الوليدة ، ولإيضاح ذلك إذا نظرنا إلى ردود الفعل العنيفة من قبل المؤسسات الثقافية والسياسية فى أوروبا ضد محاولات الولايات المتحدة الأمريكية المهيمنة على صناعة الثقافة عالمياً ، ولما كانت هذه هى حال العالم المتقدم فيما يخص شأن الثقافة فى عصر المعلومات ، فما بال شأنها بالنسبة لدول مثل مصر حيث إن جميع مسارات التنمية بكل أنواعها تمر من بوغاز الثقافة .

وأمام مصر تجاه التحديات والآثار التى سيبرزها تواجد المنظمة العالمية للتجارة متعددة الأطراف (الجات سابقاً) **سبيلين لا ثالث لهما (على الأقل فى المرحلة المقبلة) وهما كما يلى : ـ**

١ ـ زيادة المقدرة الانتاجية للاقتصاد المصرى فى ضوء سياسة الإصلاح الاقتصادى .

٢ ـ تدعيم المنتجات التصديرية وفى مقدمتها صادرات المنتجات القطنية على اختلاف أنواعها (قطن خام ـ قطن محلوج ـ غزول قطنية ـ منسوجات قطنية) .

وفيما يتعلق بزيادة القدرة الإنتاجية للاقتصاد المصرى فى ظل سياسة الإصلاح الاقتصادى وفى أعقاب سياسة الانفتاح الاقتصادى فإن هناك ضرورة ملحة لوضع استراتيجية للتنمية الاقتصادية ـ خاصة وأن هناك زيادة طفيفة فى معدل النمو الاقتصادى ـ يستهدف من ورائها القضاء على الخلل الهيكلى للإنتاج ومن ثم الاختناقات فى بعض السلع والخدمات .

هذا على الرغم من وجود عوامل داخلية وخارجية مسئولة عن ضعف القدرة الإنتاجية ، ومن العوامل الداخلية ذلك الانحراف الاستراتيجى فى السياسات المصرية ، منذ الستينات حيث كان هناك اهتمام بالصناعة على حساب الزراعة ، ومن العوامل الخارجية شهدت علاقات مصر الخارجية تحيزاً واضحاً نحو التعامل مع الدول المتقدمة دون الدول النامية ، والنتيجة علاقات غير متوازنة لصالح الدول المتقدمة .

ولذلك فإن علاج قصور الإنتاج فى ظل سياسة الإصلاح الاقتصادى وتواجد المتغيرات التى ستحدثها المنظمة العالمية للتجارة متعددة الأطراف ـ لن يتم إلا **باتخاذ أساليب علمية من أهمها : ـ**

١ ـ تخفيض نسبة رأس المال ونسبة التشغيل إلى الناتج القومى ، وتخفيض نسبة الطاقات العاطلة مادياً أو بشرياً سافرة أو مقنعة .

٢ - تغير استراتيجية التنمية فى مصر ، بحيث يصبح العمل متغيراً مستقلاً ورأس المال متغيراً تابعاً ، وذلك لأن رأس المال يعتبر من عناصر الإنتاج النادرة فى مصر بينما عنصر العمل عنصر متوفر ، ويتم ذلك باستبدال معامل رأس المال بمعامل التشغيل (العمل) .

٣ - ضرورة رسم استراتيجية واضحة للتنمية تقوم على أسس تتمشى مع احتياجات الدولة وإمكانياتها كدولة نامية ولا شك أن من أفضل الأساليب المقترحة فى هذا الشأن هو إنشاء صناعات جديدة لخدمة صناعات جديدة لخدمة صناعات قائمة ، أو أن هناك صناعات تنشأ ومن ثم يتبعها صناعات أخرى ، وأفضل الصناعات هى الصناعات التحويلية نظراً لتوافر بعض المواد الخام وسبل المواصلات والعمالة اللازمة لقيام مثل هذه الصناعات فى الدول النامية .

٤ - فى حالة قيام صناعات تحويلية وهى ما تناسب الدول النامية كما سبقت الإشارة - يلزم الاختيار بينها من حيث العمالة والموقع الجغرافى والمواد الخام ، مع بيان أن هذه الصناعات تقوم بخدمة الصادرات وزيادتها من أجل الحصول على العملات الأجنبية واستخدامها فى سداد قيمة الواردات (وبما يعرف بالمقدرة الاستيرادية للدولة) أو أن هذه الصناعات تعد بمثابة إحلال للواردات ، ومن هنا تساهم فى تخفيض عجز ميزان المدفوعات من خلال توفير العملات الأجنبية المستخدمة فى الاستيراد .

٥ - فى ظل سياسة الإصلاح الاقتصادى التى تتهجها الدولة ، يتضح ضرورة ارتباط المشروعات الإنتاجية بالبيئة المحلية التى تقام بها المشروعات الاستثمارية من حيث توافر المادة الخام والأيدى العاملة وظروف وسائل النقل والمواصلات وغيرها .

٦ - ضرورة الاهتمام بجودة المنتجات المحلية من حيث النوعية والشكل والمواصفات حتى لا يؤدى ذلك إلى اتجاه المستهلك المحلى إلى المنتجات المماثلة المستوردة التى قد تتميز بكفاءتها وجودتها ، وفى هذه الحالة يحدث ازدواجية للخسارة ، فى شكل تحول المستهلك إلى المنتجات المستوردة وبالتالى حدوث مخزون سلعى مقوى كبير ، وهذا يتطلب التمشى مع أحدث أساليب التكنولوجيا الحديثة المتطورة .

٧ - الاهتمام بدراسة الإمكانيات الاقتصادية الموجودة بالدولة من موارد طبيعية (معدنية وزراعية) وعمالة وخلافه ، ووضع الخطط اللازمة بما يمكن من الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بالدولة ومثال ذلك أن تقوم صناعات زراعية على المنتجات الزراعية ، بعد وضع خريطة للمناطق المثلى المتاحة للتصنيع الزراعى .

٨ - مع وجود مشكلة زيادة الواردات الاستهلاكية وبصفة خاصة الغذائية

والزراعية منها ، يتضح ضرورة الاهتمام بالإنتــــاج الزراعى وهذا لن يأتى إلا بسيـاسـة زراعـيـة واضـحـة المـعـالم ومصحوبة بإجراءات وتشريعات صارمة لزيادة الإنتاج وتغيير التركيب المحصولى وفى ذات الوقت تكون هذه السياسة مرنة لتتـواءم مع المـتـغـيـرات التى تحـدثـهـا مقـررات المنظمـة العالميـة للتجارة على المنتجات الزراعية .

٩ - فى حـالة تغـيـيـر نمط الصادرات وقـيـام صناعـــات بغـــرض زيادة القـــدرة على الاستيراد من خلال توافر النقد الأجنبى الناتج عن عـمليـات التصدير ، وبالتـالى تخفيف العبء على ميزان المـدفوعـات - كما سبقت الإشارة يصبح من الضرورى **إقامة حلول للصعوبات التى تواجه قيام صناعات تصديرية والتى من أهمها : -**

- قصور الهيكل الاقتصادى والاجتماعى مع عدم تكامل القطاعات المختلفة .
- انخـفـاض مـسـتـوى ومـعـدلات التـراكم الرأسمالى .
- عدم توافر كل أو بعض عناصر الإنتاج مثل المــوارد الطبـيـعـيــة والتنظيم والإدارة والعـمـالة المـاهرة ، يضـاف إلى ذلك مـصـاعب البنيـة الأسـاسـيــة وضـعـف إمكانيات الشحن والتفريغ .

أمـا عن السـبيل الثانى وهـو تدعيم المنتجـات التصديرية وفى مقدمتها المنتجات القطنية ، بادئ ذى بدء ، تعـد مـصـر من الدول المـصـدرة للمنتجـات القطنيـة اعـتـبـاراً مـن عـام ١٩٥٣ ، فضلاً عن زراعة القطن فى مصر على المستوى التجارى منذ بداية القرن الماضى (عهد محمد على باشا) .

ومن المـعـروف أن مـصـر ذات سبق فى مـجـال زراعة وتصدير القطن ومنتجاته على المستوى العـالمى على الرغم من الظروف الصـعـبـة التى صـادفـهـا إنتـاج القطن المـصـرى وتصـديره فى الأعـوام القليلة المـاضـيـة - فإنه أمامها الفرصة لتتخطى هذه الظروف وأن تعـمل على مواجـهـة السلبيات التى ستنشـأ بسبب مقررات المنظمة العـالمـيـة للتـجـارة - وهـى تعـرض أسـواق العـالم الثالث بصفة خاصة إلى سياسة الإغراق وذلك بأن تقـوم مـصـر من خلال التـخـصص فى إنتاج المنسوجات القطنية ومن ثم قيامها بتصديرها إلى الأسـواق العالمية وهذا لا يتأتى إلا بتواجد معالجات جديدة وجادة **للصعاب التى يواجهها القطن المصرى ومنتجاته فى الآونة الأخيرة وذلك على النحو التالى : -**

١ - مداومة الاهتمام بزيادة إنتاجية القطن عن طريق إدخـال التكنولوجـيـا الحـديثـة والمتطورة المناسبـة للزراعات المـصرية والتـوسع فى تطبـيق المـيكنة ابتـداء من عمليات خـدمـة الأرض وحتى الحـصـاد ، هذا فـضـلاً عن إرشـاد المـزارعـين بشكل مسبق عن طريق وزارة الزراعة بالأساليب الجـديدة فى الزراعـة والرى ومـقـاومـة الآفات للعمل على زيادة إنتاجية الفدان .

٢ - تشجيع الفلاح المصرى على زراعة القطن ، والذى كما نعرف جميعاً أنه يتكبد الكثير فى سبيل زراعته ، ويتم هذا بإعادة النظر

سنوياً فى أسعار شراء القطن الخام ليتواءم وتكاليفه ، وإعادة بث الروح فى بورصة القطن المصرية وفق متطلبات النظام الاقتصادى العالمى الجديد ويدعم ما سبق ضرورة التحول عن أسلوب البيع بنظام العقود التى تحدد مرة واحدة فى السنة ، بينما يعتمد كله على البورصات التى يعدل فيها السعر كله ثانية ، وقد استفاد القطن الأمريكى فيما سبق من تحديد سعر بيع القطن المصرى المعلن لمدة عام كامل بتخفيض أسعاره عنه وبالتالى كسب أسواقه السابقة ، وفى سبيل معالجة الوضع السابق يلزم إعداد الكوادر الفنية (مع الاستعانة إذا لزم الأمر بالخبرات الأجنبية) القادرة على تحديد الثمن الحقيقى للقطن الذى يشكل نقطة البدء فى التعامل .

٣ - مواجهة المنافسة الإنتاجية للأقطان طويلة التيلة الممتازة عن طريق الارتفاع بمستوى إنتاجيتها وخفض تكاليف إنتاجها من خلال الاهتمام بتربية وتحديث وانتخاب أنواع القطن ، وذلك لاستعادة الأسواق العالمية التى أغلقت أمام هذه الأقطان خصوصاً بعد دخول بعض الجمهوريات الجنوبية للاتحاد السوفيتى سابقاً - والهند ميدان زراعة الأقطان طويلة التيلة الممتازة .

٤ - متابعة الجديد فى صناعة غزل ونسج القطن فى مجالات الخبرة والحديث فى صناعة آلات هذه الصناعة ، وحتى لا تتخلف صادراتنا القطنية عن مثيلاتها ، ويتأتى ذلك عن طريق البعثات والدورات التدريبية إلى الدول المتقدمة فى الصناعة النسيجية ، هذا بالإضافة إلى حضور المهتمين للكثير من المعارض الصناعية الدولية الخاصة بالصناعة النسيجية ، وفضلاً عن ذلك إجراء تطوير تقنى شامل فى المغازل المحلية لتصبح قادرة على إنتاج الغزول الرفيعة التى تغذى صناعة الأقمشة والملبوسات ذات القيمة المضافة العالية والقدرة على النفاذ للأسواق الخارجية .

٥ - تبنى سياسة طموحة فى مجال إنتاج المنتجات القطنية وتصديرها لتلبى حاجة الطلب الإفريقى باعتبار أن هذه المنتجات أكثر ملائمة للظروف المناخية الخاصة بالقارة الإفريقية ، مما يؤدى إلى فتح سوق حجمها أكثر من مائتى وخمسين مليون نسمة بشرط أن تتمكن منتجاتنا القطنية من منافسة مثيلاتها القادمة من أسواق دول جنوب شرق آسيا وبذلك نتمكن من تحقيق هدفين أولهما إحداث زيادة فى حجم هذا الطلب ، وثانيهما زيادة عائداتنا من الصادرات القطنية وقد يساهم فى تحقيق هذه السياسة السماح لشركات القطاع العام القائمة بتصنيع الملابس الجاهزة باستيراد المنسوجات رخيصة الثمن من الأسواق الخارجية (مثل جنوب شرق آسيا) أسوة بشركات القطاع الخاص بما يمكنها من إنتاج ملبوسات ذات أسعار تنافسية فى الداخل والخارج .

« مؤتمـــر »

العلاقـــة المستعـادة لمعالجـة تزايـد الفجـوة بيـن الإيرادات والمصروفـات والمعادلة النشطة لتحقيـق المضاعفات النقدية للإيرادات و ٦ سـيجما لانعدام النفقـات

تقديم/ محمد رضا عبدالحليم

(تحــت رعايــة ورئاســـة)

الأستاذ الدكتور / علـى لطفـى رئيس الوزراء الأسبق.

والأستاذ الدكتور / يوسف أمين والى نائب رئيس الوزراء ووزير الزراعة

ينظم مركزا الخليج العربى والمركز الاستراتيجى للمال والإدارة مؤتمراً عن العلاقة المستعادة لمعالجة تزايد الفجوة بين الإيرادات والمصروفات والمعادلة النشطة لتحقيق المضاعفات الفعلية للإيرادات النقدية فى الشركات والمؤسسات والهيئات الحكومية وسيجما ٦ لتقليل النفقات خلال الفترة من ١٥ ـ ١٦ يونيو ٢٠٠٤ م بفندق (هلنان شبرد) ، وذلك لشرح ومناقشة الطريقة المثلى والتخطيط الأمثل لتحقيق المضاعفات واستغلال الأموال الاستغلال الأمثل لتحقيق رخاء اقتصادى . وذلك عن طريق تمكين العاملين ولامركزية التخطيط وعدم الاعتماد على الأرقام وتحديد مواقع زيادة الإيرادات وترتيب الأولويات ووضع جدول زمنى لمضاعفة الإيرادات بالمعادلة النشطة واستخدام العلاقة المستعادة لتقليل الفجوة بين الإيرادات والمصروفات لتحقيق رخاء اقتصادى فى الشركات والمؤسسات والهيئات الحكومية وسيجما ٦ لتوصيل النفقات إلى أدنى مستوى لها حتى تصل إلى الصفر .

وسيتم نشر موجز عن المناقشات والتوصيات فى الأعداد القادمة

شركة مصر / إيران للغزل والنسج

شركة مشتركة بين مصر وإيران

(ميرانكس)

تأسست فى ديسمبر ١٩٧٥ بموجب قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والقوانين المعدلة له
ويقدر إجمالى الاستثمارات بحوالى (١٦٠ مليون جنيه)

يبلغ رأس مال ميراتكس المدفوع (٥٤,٢٥٠ مليون جنيه) وتوزيعه كالآتى:-

٥١٪ للجانب المصرى ويمثله:

١ - شركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس. ٢ - بنك الاستثمار القومى.

٤٩٪ للجانب الإيرانى ويمثلها

الشركة الإيرانية للإستثمارات الأجنبية.

- الأنشطة الرئيسية لميراتكس هى إنتاج وتسويق غزول القطن والمخلوط بالبوليستر من نمرة ٤ إلى ١٦٠ إنجليزى مسرح وممشط، مفرد ومزوى، برم نسيج وتريكو، خام ومحروق ومحرر على كونزو شلل.
- قد جهزت ميراتكس بأحدث الماكينات من أوروبا الغربية واليابان.
- يقدر الإنتاج السنوى بحوالى ١٠٥٠٠ طن بقيمة ١٥٠ مليون جنيه.

- **مصنع الغزل الرفيع:-**
  الطاقة = ٧٢٦٥٦ مردن
  الإنتاج = ٢٦٠٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٦٣ إنجليزى
- **مصنع الغزل المتوسط:-**
  الطاقة = ٥٩٦٤٨ مردن
  الإنتاج = ٥٣٥٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٣١ إنجليزى
- **مصنع الغزل السميك:-**
  الطاقة = ٣٢٠٠ روتر
  الإنتاج = ٢٥٠٠ طن
  الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ١٣ إنجليزى

- تبلغ صادرات ميراتكس حوالى (٤٠٠٠ طن سنويا) بقيمة (٢٠ مليون دولار) إلى أمريكا وأسواق اوروبا الغربية (المانيا، الدنمارك، بلجيكا، فرنسا، اسبانيا، انجلترا، ايطاليا) ودول شرق آسيا (اليابان، تايوان، كوريا، سنغافورة) ودول شمال أفريقيا (المغرب، تونس).

يبلغ عدد العاملين (٣٢٠٠ عامل) تبلغ أجورهم السنوية مايقرب من (٢٨ مليون جنيه)


الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس
يقدم إبداعات شركاتها التابعة
لموسم الشتاء
المنسوجات المتميزة بأنواعها
الملابس الجاهزة والتريكو
الملابس الداخلية من القطن
المصرى المتميز
الوبريات بأنواعها
أطقم الملايات والكوفرتات
البطاطين
انتاجها يعنى
الجودة
الذوق
السعر المناسب
تباع
لدى القطاعين العام والخاص
للإستعلام: ٧ ش الطاهر - عابدين مبنى الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج للملابس
خلف بنك مصر - محمد فريد ت: ٣٩٠٦٩٤٢ فاكس: ٣٩٠٣٢٣٥